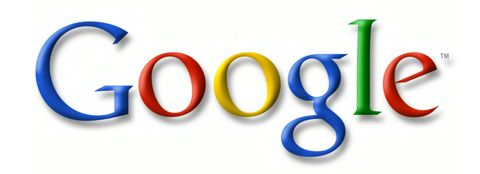








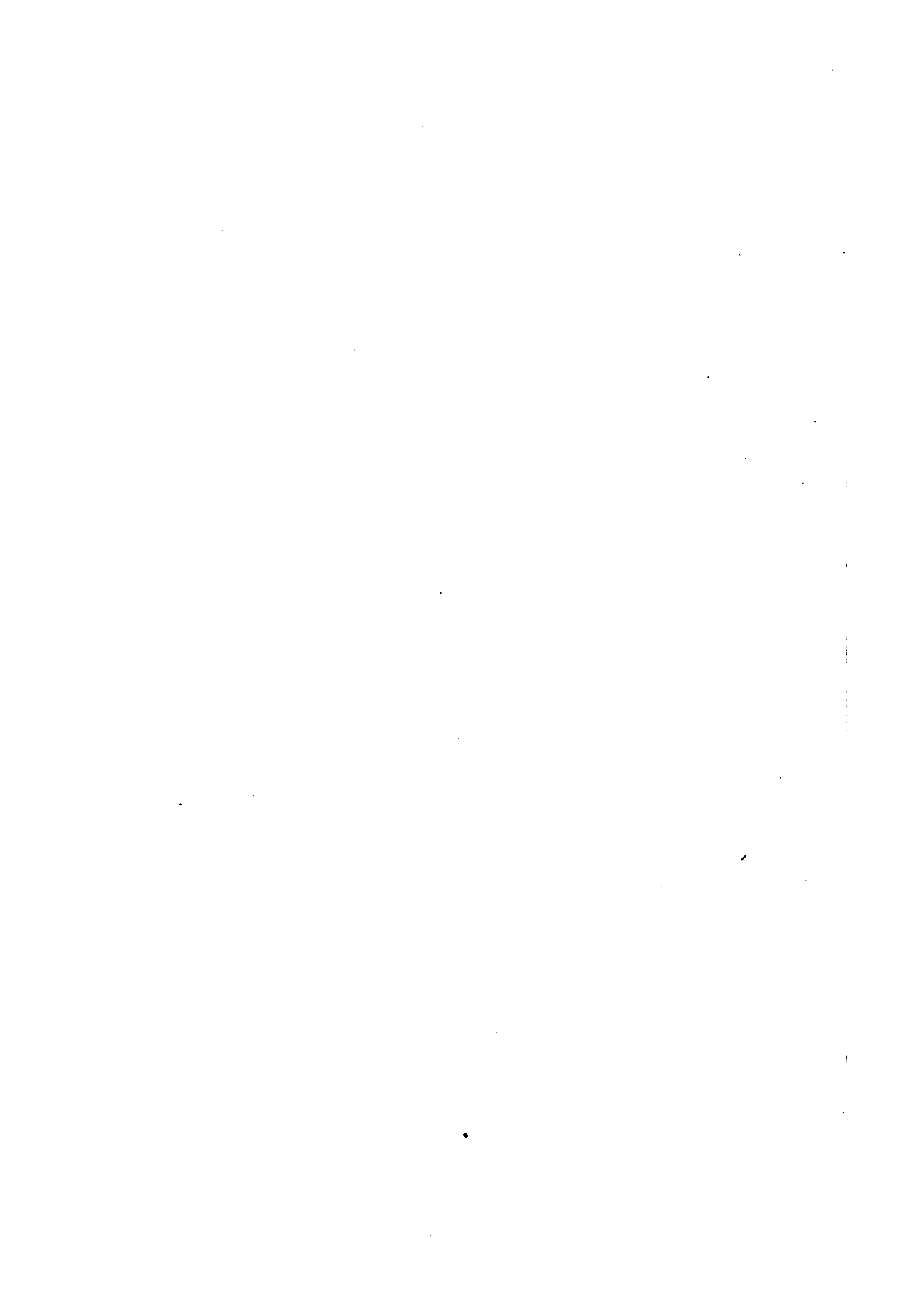


Theorie und Praxis

der

Englischen Gewerkvereine

Erster Band



Theorie und Praxis der Englischen Gewerkvereine

(Industrial Democracy)

Von

Sidney und Beatrice Webb

Deutsch von C. Hugo

Zweite, unveränderte Auflage

Erster Band

Stuttgart
Verlag von J. H. W. Dietz Nachf.
1906

Druck von Paul Singer in Stuttgart.

Inhalts-Verzeichniß.

Vorwort.

Wir versuchen in den vorliegenden Bänden eine wissenschaftliche Analyse der Gewerkvereinsbewegung des Vereinigten Königreichs zu geben. Dieser Aufgabe haben wir sechs Jahre gewidmet und haben im Laufe unserer Untersuchung die Verfassung fast aller Gewerkvereinsorganisationen, sowie die Methoden und Regeln, die sie zur Erreichung ihrer Ziele anwenden, von innen und außen geprüft. In der Geschichte des Trade Unionismus, die wir im Jahre 1894 veröffentlichten, haben wir den Ursprung und die Entwicklung der Gewerkvereinsbewegung als Ganzes nach ihrer industriellen und politischen Seite verfolgt und unser Buch mit einem statistischen Bericht, in dem wir die Vertheilung der Gewerkvereine nach Gewerben und Lokalitäten zur Darstellung brachten, sowie einer nach der Natur gezeichneten Skizze des Lebens und Charakters eines Gewerkvereinlers geschlossen. Der Forscher hat also bereits eine Beschreibung der äußeren charakteristischen Kennzeichen des Gewerkvereinswesens der Vergangenheit und Gegenwart vor sich, die wir mit einem dem Studium des animalischen Lebens entnommenen Ausdruck seine Naturgeschichte nennen können. Diese äußeren charakteristischen Kennzeichen — die äußere Form und Beschaffenheit des Geschöpfes — sind für wissenschaftliche Generalisationen über seinen Zweck und seine Wirkungen offenbar unzureichend. Ebenso wenig kommt man zu nützlichen theoretischen oder praktischen Schlußfolgerungen, wenn man von Allgemeinbegriffen ausgehend zu Schlüssen über das Gewerkvereinswesen zu kommen sucht oder wenn man dieselben zu der abstrakten Definition einer imaginären Art von Vereinigung zuspitzt. Die Soziologie, wie alle anderen Wissenschaften, kann nur dann weiter kommen, wenn sie sich auf der genauen Beobachtung der Thatsachen des Lebens aufbaut.

Der erste Theil unseres Buches beschäftigt sich mit dem Bau der Gewerkvereine. Wir finden, daß die Gewerkvereine in der heutigen angelsächsischen Welt Demokratien sind, d. h. daß alle ihre Verfassungen, die die Beziehungen im Innern regeln, auf dem Prinzip „der Regierung

des Volkes durch das Volk für das Volk" aufgebaut sind. Inwieweit sie sich von den politischen Gemeinwesen dadurch unterscheiden, daß die Zugehörigkeit zu ihnen freiwillig ist, wird im Laufe unserer Analyse zur Darstellung kommen. Sie unterscheiden sich aber wissenschaftlich von anderen Demokratien dadurch, daß sie ausschließlich aus handarbeitenden Lohnarbeitern bestehen, die nach ihren Berufen gruppirt sind. Wir werden zeigen, daß sich diese Art der Demokratie in den verschiedenen Gewerkvereinen auf verschiedenen Entwicklungsstufen befindet. Dieser Theil unseres Buches wird für diejenigen Leser, die nur wissen wollen, ob das Gewerkvereinswesen im Staate einen guten oder schlechten Einfluß ausübt, von geringem Interesse sein. Für Unternehmer und Gewerkvereinsbeamte, die in dem Kampfe zwischen Kapital und Arbeit aktiv thätig sind, oder für Politiker, die zaudern, in einem Arbeitskampfe Partei zu nehmen, wird unsere ausführliche Untersuchung über die Beziehungen zwischen Wählern, Vertretern und Beamten, zwischen zentraler und lokaler Regierung, zwischen Besteuerung und Vertretung, geschweige denn über die Schwierigkeiten, welche die Föderation, die Gewährung von „Home Rule" an die Minderheiten oder der Gebrauch des Referendums und der Initiative mit sich bringen, langweilig und bedeutungslos sein. Dagegen wird der Forscher auf dem Gebiet der Demokratie, den die kommerzielle Seite des Gewerkvereinswesens nicht besonders interessirt, diesen Theil unseres Buches für den interessantesten halten. Wer die Theilnahme der handarbeitenden Lohnarbeiter an der Regierung als das unterscheidende, um nicht zu sagen gefährliche Element der modernen Politik betrachtet, kann hier die Erscheinung in ihrer Isolirtheit studiren. Diese Tausende von Arbeiterdemokratien, die zu verschiedenen Zeiten an verschiedenen Orten spontan entstanden sind, die weder durch die Traditionen oder Interessen der anderen Klassen gebunden sind und fortwährend ihre Verfassungen ummodeln, um den neuen sich ändernden Verhältnissen zu genügen, gewähren ein Beobachtungsfeld, auf dem man in unvergleichlicher Weise die Art und Weise studiren kann, in der die Arbeiter das Problem zu lösen suchen, wie sich eine leistungsfähige Verwaltung mit der Volkskontrolle verbinden läßt.

Der zweite Theil, dem Umfange nach mehr als die Hälfte des Ganzen, besteht aus einer beschreibenden Analyse der Gewerkvereinsfunktionen, d. h. der Methoden, die die Gewerkvereine anwenden, der Regeln, die sie festsetzen, und der Taktik, die sie befolgen. Wir sind bemüht gewesen, diese Analyse wissenschaftlich genau, und soweit das heutige Vereinigte Königreich in Betracht kommt, völlig erschöpfend zu machen. Wir haben

natürlich nicht jede einzelne Regel jedes einzelnen Vereins aufgezählt, wir haben aber jedes Gewerbe in den verschiedenen Theilen des Königreichs in den Bereich unserer Untersuchungen gezogen; und unsere Analyse umfaßt, wie wir glauben, alle Arten und Abarten gewerkschaftlicher Thätigkeit. Wir sind aber auch bestrebt gewesen, unserer Darstellung das Rüstzeug der Zahl zu geben. Wir haben Statistiken gebracht, wenn wir uns dieselben verschaffen konnten, und wir haben in allen Fällen den Leser in den Stand zu setzen gesucht, sich von der relativen, statischen und dynamischen Wichtigkeit, die die einzelnen Arten von Regeln für die gesammte Gewerkvereinsthätigkeit haben, einen Begriff zu machen. Bei der Verarbeitung der fast unzähligen technischen Regeln der einzelnen Gewerbe bedurften wir vor Allem einer wissenschaftlichen Klassifikation. Nach vielen Versuchen entdeckten wir, daß das Prinzip derselben in dem psychologischen Ursprung der verschiedenen Regeln zu suchen sei, d. h. in der offenbaren Absicht, mit der sie angenommen wurden, oder in der unmittelbaren Beschwerde, die sie abstellen sollten. Unsere daraus fließenden Beobachtungen werfen Licht auf viele scheinbaren Widersprüche und Ungereimtheiten. Wir wollen nur zwei Beispiele anführen. Der Leser findet in dem Kapitel „Der Standardlohnsatz" eine Erklärung dafür, daß einige Gewerkvereine gegen den Stücklohn und andere gegen den Zeitlohn streiken; und in dem Kapitel „Der Normalarbeitstag" dafür, daß einige Gewerkvereine die Regelung der Arbeitszeit zu ihrer Hauptaufgabe machen, während andere, die gleich stark und zum Angriff geneigt sind, derselben gleichgiltig, ja feindlich gegenüberstehen. Dieses Prinzip der Klassifikation ermöglicht es dem Forscher, scheinbar willkürliche und bedeutungslose Regeln, wie z. B. die gegen „Smooting" oder „Partnering" gerichteten, die den oberflächlichen Beobachter des Lebens der Arbeiterklasse in Verwirrung setzen, zu verstehen und in geeigneten Kategorien unterzubringen. Es dient uns dazu, die verwickelten Aenderungen der Gewerkvereinspolitik z. B. gegenüber der Zulassung neuer Maschinen, der Lehrlingsschaft und der Zulassung von Frauen zu entwirren. Es dient uns auch bei einer tieferen Analyse der gesammten Gewerkvereinsthätigkeit, die von drei getrennten und bisweilen einander gegenseitig ausschließenden Arten der Taktik Gebrauch macht. Diese bauen sich auf verschiedenen Auffassungen von dem ökonomisch Erreichbaren und von dem Gesellschaftszustand auf, der im Grunde wünschenswerth ist. Gerade durch die Psychologie ihrer Voraussetzungen entdecken wir, wie charakteristisch die Spaltungen der Ansichten und der Thätigkeit der Gewerkvereinswelt denen der größeren Welt außer ihr entsprechen.

Nur in dem dritten Theile unseres Buches — den vier letzten Kapiteln des zweiten Bandes — haben wir uns in das Gebiet der Theorie gewagt. Wir verfolgen zunächst die bemerkenswerthe Aenderung, die sich in den Ansichten der englischen Nationalökonomen von dem Einfluß des Gewerkvereinswesens auf die Produktion und Vertheilung des Reichthums vollzogen hat. Einige Leser werden vielleicht hier Halt machen, zufrieden mit den autoritativen, wenn auch unbestimmten Aeußerungen der Professoren der Nationalökonomie auf den Universitäten des Vereinigten Königreichs, die jetzt den Verbindungen der Lohnarbeiter günstig sind. Dieses Urtheil aber, das sich im Wesentlichen auf eine ideale Auffassung der Konkurrenz und der Koalition gründet, scheint uns der realen Begründung zu entbehren. Wir haben daher dem Forscher eine neue Analyse der Wirksamkeit der Konkurrenz in der industriellen Welt unterbreitet — unsere Ansicht von der Organisation und der Thätigkeit der Geschäftswelt, wie sie wirklich ist. Bei der Analyse der langen Reihe von Verträgen, die bei dem privaten Kunden in dem Detailgeschäft beginnen und bis zu dem Handarbeiter in der Fabrik oder dem Bergwerk zurückgehen, entdecken wir das Bedürfniß für das Vorhandensein der Gewerkvereine. Wir analysiren dann die ökonomischen Eigenthümlichkeiten nicht der abstrakten Koalitionen in der Welt der idealen Konkurrenz, sondern des wirklichen Gewerkvereinswesens von heute in der Geschäftswelt, wie wir sie kennen. Hier geben wir also unsere Theorie des Gewerkvereinswesens — unsere Auslegung der Art und Weise, in der die von uns beschriebenen Methoden und Regeln die Produktion und Vertheilung des Reichthums und die Entwicklung des persönlichen Charakters thatsächlich beeinflussen. Diese Theorie führt uns in Verbindung mit unserer eigenen Ansicht von dem, was gesellschaftlich nützlich ist, dazu, als Resultat unserer Untersuchung uns mit aller Energie für eine bestimmte Form des Gewerkvereinswesens gegenüber einer anderen Form des Gewerkvereinswesens auszusprechen. In dem Schlußkapitel wagen wir uns sogar in das Gebiet der Vorschrift und Prophezeiung und suchen den dem Gewerkvereinswesen zukommenden Platz in dem voll entwickelten demokratischen Staate — in der industriellen Demokratie der Zukunft zu bestimmen.

Ein Buch, das aus Beschreibungen von Thatsachen, theoretischen Generalisationen und moralischen Urtheilen besteht, muß im besten Falle Theile von verschiedener Nützlichkeit enthalten. Die Beschreibung des Baues und der Funktionen der Gewerkvereine in den ersten beiden Theilen wird, wie wir hoffen, als die analytische Darstellung des

Gewerkvereinswesens eines bestimmten Landes zu einer bestimmten Zeit von bleibendem Werthe für die Soziologie sein. Die ökonomischen Verallgemeinerungen des dritten Theiles können, auch wenn sie die Prüfung anderer Forscher bestehen, nur Bausteine für die Generalisationen anderer Forscher sein, die beginnen, wo wir aufhören. Wie alle anderen wissenschaftlichen Theorien werden sie bald zerrieben sein; ein Theil von ihnen wird als trügerisch oder entstellt zurückgewiesen, ein anderer Theil in spätere und umfassendere Theorien aufgenommen werden. Kurz, selbst diejenigen, welche unsere Thatsachen für genau wiedergegeben und unsere ökonomische Theorie für wissenschaftlich halten, werden unserem Urtheil über das Gewerkvereinswesen und unserer Auffassung von seinem dauernden, aber beschränkten Wirkungskreis in der zukünftigen Demokratie der Industrie nur insofern zustimmen, als sie etwa mit uns über den zu erstrebenden Gesellschaftszustand einer Meinung sind.

* * *

Vielleicht kann eine kurze Darstellung der Untersuchungsmethoden, die sich uns bei diesen und anderen Forschungen als nützlich erwiesen haben, für Alle, die auf einem Gebiete der Soziologie wissenschaftlich arbeiten wollen, von praktischem Nutzen sein.

Zunächst muß der Forscher mit aller Entschiedenheit danach streben, den wirklichen Bau und die Wirkungsweise der Organisation, die ihn interessirt, zu erkennen, anstatt daß er unter allen Umständen die schließliche Lösung des praktischen Problems zu finden sucht, das ihn zu seiner Arbeit verlockt haben mag. Seine erste Aufgabe besteht also in der Beobachtung und Zerlegung von Thatsachen, wobei er möglichst viele Exemplare vergleichen und ihre Aehnlichkeiten und Unterschiede genau aufzeichnen muß, ob sie ihm nun charakteristisch erscheinen oder nicht. Das bedeutet nicht, daß der wissenschaftliche Forscher seine Arbeit frei von allen erworbenen Ideen über Klassifikation und Reihenverbindungen beginnen soll. Eine solche Persönlichkeit würde, ihre Möglichkeit vorausgesetzt, überhaupt keine Beobachtungen machen können. Der Forscher sollte vielmehr alle Hypothesen, die ihm aufstoßen, so weit hergeholt sie ihm auch erscheinen mögen, mit Freuden begrüßen. Er muß in der That vor jeder Beeinflussung durch Autoritäten auf der Hut sein. Der wildeste Vorschlag eines Originals oder Fanatikers oder der beiläufigste Schluß eines Praktikers kann sich als fruchtbarer für die Entdeckung der Wahrheit erweisen, als erprobte Generalisationen, die bereits ihre volle Frucht getragen haben. Fast jede vorgefaßte An-

sicht über den Zusammenhang der Erscheinungen kann dem Forscher behilflich sein, sofern sie nur in ihrem Geltungsgebiet genügend begrenzt und in bestimmten Ausdrücken abgefaßt ist, so daß sie sich mit den Thatsachen vergleichen läßt. Es ist gefährlich, nur eine einzige Hypothese zu haben, da diese die Auswahl der Thatsachen unvermeidlich beeinflußt, oder nur weitreichende Theorien über die letzten Ursachen und die allgemeinen Resultate, da diese sich nicht durch Thatsachen prüfen lassen, die ein einzelner Forscher entwirren kann.

Von Anfang an muß der Studirende bei dem Notizenmachen ein bestimmtes Prinzip verfolgen. Wir haben es zweckmäßig gefunden, einzelne Blätter in gleicher Größe zu benützen, von denen jedes einzelne für eine einzige Beobachtung mit den genauen Einzelheiten der Autorität, Lokalität und des Datums bestimmt ist. In dem Maße, wie die Untersuchung fortschreitet, fügen wir noch andere Ueberschriften hinzu, unter die sich die aufgezeichnete Thatsache vielleicht einreihen ließe, wie z. B. die Industrie, die besondere Abtheilung des Gewerbes, die Organisation, das Geschlecht, das Alter oder der Status der betreffenden Personen, die psychologische Absicht oder die Beschwerde, die abgestellt werden soll. Diese Blätter lassen sich in die verschiedenste Ordnung bringen, je nachdem man die aufgezeichneten Thatsachen nach ihrer Vertheilung in Zeit und Raum oder nach ihrem Zusammenfallen mit anderen Umständen betrachten will. Der Studirende thut wohl daran, auf die Vollständigkeit und äußerliche Vollkommenheit seiner Notizen große Sorgfalt zu verwenden, selbst wenn damit in den ersten Wochen der Untersuchung ein öfteres Abschreiben derselben verbunden ist.

Vor dem eigentlichen Beginn der Untersuchung empfiehlt es sich zu lesen, was früher über den Gegenstand geschrieben ist. Man erhält so einige vorläufige Ideen darüber, wie man den Gegenstand für die Einzeluntersuchung in bestimmte Theile zerlegt, und sammelt zugleich Hypothesen über den Zusammenhang der Thatsachen. Hier sind die bändereichen Verhandlungen der königlichen Kommissionen und der Ausschüsse der Parlamente von wirklichem Werthe. Ihre zahllosen Fragen und Antworten enden selten in einem theoretischen Urtheil oder einer praktischen Schlußfolgerung von wissenschaftlichem Werthe. Für den Forscher sind sie oft eine reiche Fundgrube von unbeabsichtigten Andeutungen und Hypothesen, gerade weil sie Sammlungen von Beispielen ohne Ordnung und oft ohne Auswahl sind.

Bei der Untersuchung der eigentlichen Thatsachen giebt es nach unserer Auffassung drei gute Werkzeuge der Forschung: die Urkunde,

die persönliche Beobachtung und das Interview. Alle drei können dazu dienen, sich vorläufige Andeutungen und Hypothesen zu verschaffen, sind aber als Methoden der qualitativen und quantitativen Analyse oder der Berichtigung ihrem Charakter nach verschieden und von ungleichem Werthe.

Das unentbehrlichste Mittel ist die Urkunde. Es ist eine Eigenthümlichkeit der menschlichen und insbesondere der gesellschaftlichen Thätigkeit, daß sie Berichte von Thatsachen niederlegt, nicht um Material für den Forscher, sondern um Daten für die zukünftige Leitung der Organismen selbst zu liefern. Der wesentliche Unterschied der Urkunde von der Literatur über einen Gegenstand liegt in dem Unbeabsichtigten und Automatischen ihres Zeugnisses. Sie ist in Kürze eine Art mechanisches Gedächtniß, das Thatsachen mit der geringsten persönlichen Färbung aufzeichnet. Daher liefern die Kassenberichte, die Protokolle privater Versammlungen, innere Statistiken, Satzungen und Berichte von Gesellschaften aller Art ein unschätzbares Material, aus dem der Forscher nicht nur für die Erkenntniß der Verfassung und Taktik einer Organisation, sondern auch für die ihrer Motive und Ziele viel gewinnen kann. Sogar Urkunden, welche nur die Absicht haben, andere Leute zu beeinflussen, wie öffentliche Manifeste oder gefälschte Berichte, haben ihren urkundlichen Werth, wenn derselbe auch nur darin besteht, daß sie beim Vergleich mit den vertraulichen Berichten zeigen, was ihre Verfasser zu verbergen wünschten. Der Forscher muß daher alle, auch die unbedeutendsten Urkunden sammeln, die er erwerben kann. Wenn er sie nicht erwerben kann, sollte er sie dem Wortlaute nach abschreiben, und seine Auszüge so umfassend als möglich machen, da er nie wissen kann, was später für ihn von Bedeutung sein wird. In der Benützung der Urkunde besitzt die Soziologie eine Untersuchungsmethode, die sie für die Unfähigkeit, die Methode des bewußten Experiments anzuwenden, in gewisser Ausdehnung entschädigt. Wir glauben, daß die Sammlungen von Urkunden für den Soziologen der Zukunft das sein werden, was die Sammlungen von Fossilien oder Skeletten für den Zoologen sind; die Bibliotheken werden seine Museen sein.

Zunächst an Bedeutung kommt die Methode der persönlichen Beobachtung. Darunter verstehen wir weder das Interview noch eine Prüfung der äußerlichen Wirkungen einer Organisation, sondern die andauernde Beobachtung der thatsächlichen Entscheidungen, die die handelnden Menschen treffen, und des Spiels der Antriebe, aus denen dieselben entstehen, und zwar von einem Standpunkte innerhalb des Mechanismus aus. Die Schwierigkeit für den Forscher besteht darin, sich einen solchen

Beobachtungsposten zu verschaffen, ohne durch seine Anwesenheit den normalen Verlauf der Ereignisse zu ändern. Hier und nur hier ist die persönliche Theilnahme an einer sozialen Organisation für wissenschaftliche Untersuchungen von Vortheil. Der Eisenbahndirektor, das Mitglied einer Munizipalität oder der Beamte eines Gewerkvereins würden, wenn sie ausgebildete Forscher wären, sich in einer unvergleichlich günstigen Lage für die genaue Beschreibung der thatsächlichen Verfassung und Wirksamkeit ihrer Organisation befinden. Unglücklicher Weise begegnet man bei den in der Verwaltung thätigen Praktikern selten dem Wunsche, der Fähigkeit oder der Ausbildung, die für erfolgreiche Untersuchungen nothwendig sind. Der außerhalb der Organisation stehende Forscher, der diese Methode anzuwenden wünscht, ist in der Praxis auf eine oder zwei Alternativen beschränkt. Er kann in die soziale Klasse oder Organisation eintreten oder die Beschäftigung ausüben, die er zu studiren wünscht. So fand die Verfasserin es von großem Nutzen, in verschiedenen Stadien der Untersuchung nacheinander Mietheinnehmerin und Schneiderin zu werden und als Arbeiterin in Familien der Arbeiterklasse zu wohnen, während der Verfasser aus seiner thätigen Zugehörigkeit zu demokratischen Organisationen und aus seiner persönlichen Theilnahme an der Verwaltung in verschiedenen Departements großen Vortheil gezogen hat. Derartige thätige Theilnahme kann dadurch ergänzt werden, daß man die Bekanntschaft und das Vertrauen von Personen und Organisationen gewinnt, um sich dadurch das Vorrecht des Zutritts zu ihren Betrieben, Bureaus und privaten Versammlungen zu erringen. Wo es sich um derartige passive Beobachtung handelt, erscheint uns die Frau für soziologische Untersuchungen besonders geeignet; nicht nur weil sie daran gewöhnt ist, Motive stillschweigend zu beobachten, sondern auch weil sie dort leicht Zutritt und Vertrauen gewinnt, wo dieselben dem Manne, als dem möglichen kaufmännischen Konkurrenten und politischen Gegner instinktiv verweigert werden. Die große Gefahr bei dieser Methode besteht darin, daß der Beobachter selten der Versuchung widerstehen kann, den speziellen Thatsachen und Verknüpfungen von Thatsachen, die er zufällig selbst gesehen hat, eine ungebührliche Bedeutung beizulegen. Er muß daher das, was er selbst beobachtet hat, als eine Gruppe besonderer, nicht nothwendiger Weise verbundener Thatsachen aufzeichnen, von denen er nur als Hypothesen der Klassifikation und Reihenverbindung Gebrauch machen darf, und die der Bestätigung und Prüfung durch eine erschöpfende Untersuchung der Urkunden oder durch die weiterreichende Methode des Interviews bedürfen.

Unter dem Interview als einem Werkzeug soziologischer Forschung verstehen wir etwas mehr als die vorläufigen Unterhaltungen und freundschaftlichen Zusammenkünfte, durch die man sich wie durch Antichambriren Urkunden erwirbt und Gelegenheiten zu persönlicher Beobachtung von Vorgängen verschafft. Das Interview im wissenschaftlichen Sinne ist die geschulte Befragung eines sachverständigen Zeugen über die Thatsachen seiner persönlichen Erfahrung. Da der Zeuge keinem Zwange untersteht, muß der Interviewer manches voll Sympathie anhören, was kein Beweismaterial ist, wie persönliche Ansichten, gängige Traditionen und Berichte über Thatsachen nach Hörensagen, die alle vielleicht von Nutzen sein können, insofern sie auf neue Quellen der Untersuchung hinweisen und Vorurtheile enthüllen. Die eigentliche Aufgabe des Interviews besteht aber darin, Thatsachen festzustellen, die die interviewte Person selbst gesehen hat. So stimmt also der sachverständige Interviewer, wie der Arzt am Krankenbett, ohne Weiteres allen Voraussetzungen und Verallgemeinerungen seines Patienten zu und benutzt sein Detektivtalent, um durch ein taktvolles Kreuzverhör das Körnchen Wahrheit aus dem Scheffel Gefühl, Egoismus und Theorie herauszulesen. Obwohl es daher von der größten Bedeutung ist, mit dem Führer einer Organisation gut Freund zu sein, so haben wir doch gewöhnlich viel mehr thatsächliche Information von seinen Untergebenen erhalten, die persönlich mit den Einzelheiten der Thatsachen beschäftigt sind. Auf keinen Fall liefert aber das Interview endgiltiges Beweismaterial selbst da, wo es sich nur um Thatsachen handelt. Man darf niemals vergessen, daß ein Jeder durch seinen Glauben oder sein Interesse, seine Klasse oder seine Ansichten von dem, was gesellschaftlich nützlich, voreingenommen ist. Falls der Forscher dieses Vorurtheil nicht entdeckt, darf man annehmen, daß es mit seinem eigenen zusammenfällt. Der volle Vortheil des Interviews kommt daher erst in den letzten Stadien der Untersuchung zur Geltung, wenn der Forscher in seiner Analyse so weit fortgeschritten ist, daß er genau weiß, was er zu fragen hat. Es ermöglicht ihm dann, seine vorläufigen Schlußfolgerungen über die Existenz bestimmter, genau bezeichneter Thatsachen und ihre Verhältnisse zu anderen zu prüfen. Es giebt noch eine weitergehende Anwendung des Interviews, durch die der qualitativen Analyse ein quantitativer Werth gegeben werden kann. Sobald einmal der Forscher einige typische Beispiele selbst untersucht und gefunden hat, welches von ihren augenfälligen Attributen für ihn von Bedeutung ist, dann kann er oft eine erschöpfende Kenntniß davon, wie diese Attribute vertheilt sind, durch die Methode des

Interviews im Großen gewinnen. Die glänzendste und erfolgreichste Anwendung dieser Methode war die Art und Weise, in der Mr. Charles Booth alle Hausbesucher der Schulbehörde (School Board visitors) für das Ostende Londons benutzte. Nachdem er durch die Methode der persönlichen Beobachtung bestimmte augenfällige Kennzeichen entdeckt hatte, die mit einer wissenschaftlichen Klassifikation der Bevölkerung des Ostendes zusammenfielen, war er im Stande, durch Interviews mit einigen hundert Personen bestimmte Einzelheiten über den Status einer Million Einwohner zu erhalten. Und wenn die so erreichten Resultate durch andere Untersuchungen geprüft werden — z. B. durch den Zensus, der selbst ein gigantisches und etwas unwissenschaftliches System des Interviews im Großen ist — dann kann die soziologische Untersuchung einen hohen Grad wohlgeprüften quantitativen Werthes erhalten.

Schließlich möchten wir die Andeutung machen, daß es bei allen soziologischen Arbeiten von besonderem Vortheil ist, wenn ein und dieselbe Untersuchung von mehr als einer Person geführt wird. Eine eng verbundene Gruppe von Personen, die sich gleichzeitig mit ein und demselben Gegenstand beschäftigt, wird viel mehr leisten, als dieselben Personen einzeln arbeitend. Bei unserer Untersuchung des Gewerkvereinswesens haben wir nicht nur die Gemeinsamkeit unserer Arbeit in allen Abtheilungen derselben, sondern auch die Mitarbeit unseres Kollegen und Freundes, Mr. F. W. Galton, während der ganzen sechs Jahre von ausnehmendem Nutzen gefunden. Wenn die Mitglieder einer Gruppe ihre Vorräthe an vorgefaßten Meinungen und vorläufigen Hypothesen, ihre persönliche Erfahrung in den fraglichen oder analogen Thatsachen, ihre Kenntnisse von möglichen Informationsquellen, die ihnen zu Gebote stehenden Interviews und den Zugang zu Urkunden zusammenthun (pool), sind sie besser als eine einzelne Persönlichkeit im Stande, der Größe und Komplizirtheit eines auch nur beschränkten Gebietes soziologischer Forschung Herr zu werden. Sie können durch fortwährende Kritik einander in weitgehender Weise vor Vorurtheilen, unvollständigen Beobachtungen, falschen Schlüssen und vor Gedankenverwirrungen bewahren. Derartige Gruppenarbeit hat aber ihre eigenen Schwierigkeiten und Gefahren. Wofern nicht alle ihre Mitglieder in enger persönlicher Verbindung miteinander stehen, nach einem Willen und Ziel sich bewegen und einander an Ausbildung und Fähigkeit wenigstens soweit gewachsen sind, daß sie die Vorzüge und Fähigkeiten des Einzelnen zu verstehen vermögen, muß das Resultat ihrer gemeinsamen Arbeit verwischte Umrisse aufweisen und kann nur von geringem Werthe sein. Ohne Einheit, Gleichheit und

Disziplin werden die verschiedenen Mitglieder der Gruppen stets identische Thatsachen unter verschiedenen Titeln registriren und denselben Ausdruck zur Bezeichnung verschiedener Thatsachen gebrauchen.

Unter Anwendung dieser Methoden der Beobachtung und Berichtigung müssen alle intelligenten, hart arbeitenden und gewissenhaften Forscher oder Gruppen von Forschern, die sich mit bestimmt abgegrenzten Theilen der sozialen Organisation beschäftigen, sicherlich Monographien von wissenschaftlichem Werthe hervorbringen. Ob sie aus den Thatsachen eine neue Generalisation gewinnen werden, die auf andere Thatsachen Anwendung findet — d. h. ob sie ein neues wissenschaftliches Gesetz entdecken —, wird davon abhängen, ob sie die seltene Verbindung von Einsicht und Erfindungsgeist mit der Fähigkeit, dauernd und intensiv zu denken, besitzen. Eine solche neugewonnene Generalisation wird zum neuen Arbeitsfeld für die zukünftige Generation, deren Aufgabe es ist, diese „Gedankenfolge" durch den Vergleich mit der „Ordnung der Dinge" unaufhörlich zu prüfen, und dadurch das zum ersten Mal unvollständig aufgestellte Gesetz zu erweitern, zu begrenzen und inhaltlich zu beschränken. Nur auf diese Weise gelangt die Menschheit, ob nun in der Soziologie oder in einer anderen Sphäre der menschlichen Forschung, in den Besitz der Gesammtheit systematischer Kenntnisse, die wir Wissenschaft nennen.

Wir erlauben uns einige Worte über den praktischen Werth soziologischer Forschungen hinzuzufügen. Ganz abgesehen von dem Manne der Wissenschaft, dessen Wißbegierde sich über alle Theile des Universums erstreckt, ist eine Kenntniß der gesellschaftlichen Thatsachen und Gesetze für jede intelligente und bewußte menschliche Thätigkeit nothwendig. Das ganze soziale Leben, der ganze Bau und die ganze Wirksamkeit der Gesellschaft ist menschliche Thätigkeit. Der wesentliche Unterschied der zivilisirten von der nicht zivilisirten Gesellschaft besteht darin, daß diese Thätigkeit nicht durch den Impuls ausgelöst wird, sondern bewußt erfolgt. Denn wenn es auch menschliche Gesellschaften geben mag, die mit dem Instinkt auskommen können, so hängt doch die Zivilisation von der systematischen Kenntniß der soziologischen Thatsachen und ihrer Verknüpfungen ab. Und diese Kenntniß kann nur in hinreichend verallgemeinerter Form weite Verbreitung finden. Wir brauchen nicht Alle praktische Maschinenbauer oder Apotheker zu sein, aber kein Konsument, kein Produzent oder Bürger kann sich der Nothwendigkeit entziehen, ein praktischer Soziologe zu sein. Ob er nur sein eigenes pekuniäres Interesse verfolgt oder ob er durch den Gedanken von dem, was für seine Klasse oder die Gesellschaft nützlich ist, geleitet wird, seine Thätigkeit oder Un-

thätigkeit wird seinen Zwecken nur insoweit dienen, als dieselben mit der thatsächlichen Ordnung des Universums übereinstimmen. Ein Arbeiter kann seinem Gewerkverein beitreten oder nicht; wenn aber seine Entscheidung eine vernünftige sein soll, so muß sie sich gründen auf die Kenntniß von dem Wesen des Gewerkvereins, inwiefern derselbe eine gesunde Hilfskasse ist, ob die Methoden desselben seine Freiheit vermehren oder beschränken, und in welcher Ausdehnung die Regeln desselben geeignet sind, die Arbeitsbedingungen für ihn und seine Klasse zu verbessern oder zu verschlechtern. Der Unternehmer, der die größte Unternehmungsfreiheit genießen oder die größten Profite gewinnen will, würde wohl daran thun, die Ursache und die Bedeutung des Gewerkvereinswesens, was dasselbe aller Wahrscheinlichkeit nach aufgeben und worauf es bestehen wird, die finanzielle Stärke und Schwäche und den Platz desselben in der öffentlichen Meinung zu studiren, bevor er den Kampf gegen seine Arbeiter beginnt oder ihren Forderungen nachgiebt. Allgemeine Gerüchte oder das Geschwätz eines Klubs, mag dieser nun eine Stehkneipe oder ein Palast in Pall Mall sein, werden niemals einen Mann in den Stand setzen, „seine eigenen Angelegenheiten verständig zu leiten", so wenig wie den Ingenieur, eine Brücke zu bauen. Und wenn wir uns von der privaten Thätigkeit zu der Theilnahme der Männer und Frauen an öffentlichen Gesellschaften, lokalen Regierungsbehörden oder der Staatsverwaltung als Wähler, Vertreter oder Beamte selbst wenden, dann genügt die ungenaue Kenntniß von Thatsachen, die oft den einzelnen Geschäftsmann befriedigt, nicht mehr. Bewußtes korporatives Vorgehen verlangt eine bestimmte Politik, die man Anderen mittheilen kann; der Stadtrath und der Kabinettminister müssen fortgesetzt darüber entscheiden, was in den einzelnen Fällen geschehen soll. Ob ihr Handeln oder ihre Unthätigkeit voraussichtlich durchführbar, populär und von dauerndem Erfolg für das Erreichen ihrer Ziele sein wird, hängt davon ab, ob sie den Thatsachen angepaßt ist oder nicht. Das bedeutet nicht, daß jeder Arbeiter und Unternehmer oder sogar jeder Philanthrop und jeder Staatsmann selbständige Untersuchungen auf sozialem Gebiet machen müßte; so wenig wie er physiologische Untersuchungen zu machen braucht, von denen seine Gesundheit abhängt. Ohne Rücksicht aber auf ihr Gefallen oder Mißfallen hängt ihr Erfolg oder Mißerfolg von ihrer wissenschaftlichen, ob nun originalen oder geborgten, Kenntniß der Thatsachen des Problems und ihrer Kausalzusammenhänge ab. Vollkommenes Wissen können wir niemals erreichen, weder in der Soziologie noch in anderen Wissenschaften; das spricht uns aber nicht davon ledig, bei unseren Hand-

lungen von der zur Zeit am besten gewährleisteten Darstellung der menschlichen Erkenntniß Gebrauch zu machen. Diejenige Nation wird in dem Weltkampf den größten Erfolg erringen, deren Forscher die größte Summe wissenschaftlicher Wahrheit erwerben, und deren Praktiker die schnellste Anwendung von derselben machen.

Es ist eine nicht allgemein anerkannte Thatsache, daß wissenschaftliche Forschung auf dem Felde der Soziologie, wie in anderen Gebieten des Wissens, nicht nur tüchtige Forscher, sondern auch beträchtliche Ausgaben erfordert. In unserem Lande fehlt so gut wie jede Vorsorge aus öffentlichen Mitteln für dauernde oder vorübergehende Unterstützung der soziologischen Forschung irgend welcher Art. Daher ist es gegenwärtig unmöglich, selbst da, wo es sich um Forschungen von dringender Nothwendigkeit handelt, nennenswerthe Fortschritte zu machen. Sozialreformer sehen sich fortwährend zum Stillstand verurtheilt, nur weil es an Kenntnissen und an der Erfindungsgabe, die sich nur auf Kenntnisse stützen kann, fehlt. Unserer Ansicht nach kann ein reicher Mann seinen Ueberfluß nicht besser für die Gesellschaft anwenden, als indem er tüchtige Gelehrte eingehende Forschungen über Fragen anstellen läßt, die, wie die Verwaltungskontrolle des Handels mit geistigen Getränken, das Verhältniß zwischen lokaler und zentraler Verwaltung, die Bevölkerungsfrage, die Lage der Frauenarbeit in der Industrie, die wirkliche Vertheilung der Steuerlasten, das Funktioniren der städtischen Verwaltung und viele andere Probleme, die wir anführen könnten, noch ihrer Lösung harren. Man kann annehmen, daß zu einer zweckentsprechenden Behandlung eines dieser Gegenstände für Reisen, Materialbeschaffung und gelegentliche Auslagen aller Art eine Ausgabe à fonds perdu von etwa tausend Pfund erforderlich sein würde, ganz abgesehen von dem Lebensunterhalt der Forscher selber oder den Kosten einer Veröffentlichung. Um dauernd Vorsorge für Forschungen in irgend einer Richtung zu treffen — eine Professur zu dotiren — muß man etwa zehntausend Pfund anlegen. Gegenwärtig erreicht in London, der reichsten Stadt der Welt und dem besten Felde für soziologische Forschungen, die Totalsumme der Stiftungen für diesen Zweck nicht hundert Pfund im Jahre.

Es bleibt uns nur noch übrig, den vielen Freunden, Unternehmern sowohl wie Arbeitern, die uns durch Auskunft über ihre betreffenden Gewerbe unterstützt haben, unseren Dank auszusprechen. Einige Theile unseres Werkes sind im Manuskript oder in den Druckbogen von Prof. Edgeworth, Prof. Hewins, Leonard Hobhouse und anderen Freunden durchgesehen worden, denen wir für viele nützliche Winke und kritische

Bemerkungen zu Dank verpflichtet sind. Frühere Entwürfe einiger Kapitel sind erschienen in folgenden Zeitschriften: Economic Journal, Economic Review, Nineteenth Century und Progressive Review in unserem Lande; in dem Political Science Quarterly in New York und in Dr. Brauns Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik in Berlin; sie sind hier mit Erlaubniß der Herausgeber abgedruckt. In den Jahren 1896 und 1897 wurde ein großer Theil des Buches in der Form von Vorträgen an der Londoner Schule für Nationalökonomie und Staatswissenschaft mitgetheilt.

41 Grosvenor Road, Westminster.
London, November 1897.

Sidney Webb.
Beatrice Webb.

Erster Theil.

Der Bau der Gewerkvereine.

Erstes Kapitel.

Anfänge der Demokratie.

In den lokalen Gewerkvereinen (trade clubs) des achtzehnten Jahrhunderts trat die Demokratie in ihrer einfachsten Form auf. Wie die Bürger von Uri und Appenzell[1] erkannten die Arbeiter nur ungern eine andere Autorität an, als die „Stimmen" aller Betheiligten. Die Mitglieder eines jeden Gewerbes machten in den allgemeinen Versammlungen die Statuten, wandten sie auf die einzelnen Fälle an, bewilligten die Ausgaben und ordneten das Handeln individueller Mitglieder so an, wie es ihnen für das gemeine Wohl erforderlich schien. Die alten Satzungen beschäftigten sich also damit, für die Aufrechterhaltung von Ordnung und Anstand bei den allgemeinen Versammlungen des „Gewerkes" oder der „Körperschaft" zu sorgen. Um das zu erreichen, wurde der Präsident, der oft nur für eine einzelne Versammlung gewählt war, mit großer Achtung behandelt und mit besonderer, wenn auch nur zeitweiliger Autorität ausgestattet. So bestimmt die Verfassung des Londoner Wollsortirervereins (London Society of Woolstaplers, gegründet 1785): „In jeder Versammlung des Vereins soll ein Präsident gewählt werden, um die Regeln des Anstands und der guten Ordnung zu wahren; und jedes Mitglied soll eine Strafe von drei Pence bezahlen, falls es nicht nach gebührender Mahnung des Präsidenten, nämlich nach dreimaligem deutlichem Klopfen auf den Tisch, Stillschweigen bewahrt; und Jeder soll sechs Pence Strafe bezahlen, der einen Anderen während einer Debatte im Laufe

[1] Die allgemeinen Versammlungen der frühen Gewerkvereinsbewegung weisen in der That sowohl dem Wesen wie der Form nach viele interessante Aehnlichkeiten mit den „Landesgemeinden" oder allgemeinen Versammlungen aller Bürger der alten Schweizer Kantone auf. Die beste Beschreibung dieser archaischen Demokratien der Schweiz, wie sie noch heutzutage existiren, giebt Eugène Rambert in seinem Werk Les Alpes Suisses: Etudes Historiques et Nationales (Lausanne 1889). J. M. Vincents State and Federal Government in Switzerland (Baltimore 1891) giebt den kürzesten und genauesten Bericht darüber in englischer Sprache. Die anschauliche Erwähnung derselben in Freemans The Growth of the English Constitution (London 1872) ist wohl bekannt.

seiner Rede unterbricht; und ein so bestraftes Mitglied soll weitere sechs Pence Strafe bezahlen, wenn es unpassend antwortet; und sollte ein Vorsitzender sich so schlecht aufführen, daß er Unordnung und Lärm in dem Verein hervorruft, oder die genaue Beobachtung dieses und des folgenden Paragraphen zu erzwingen vernachlässigt, so soll er abgesetzt und ein anderer an seine Stelle gewählt werden. Dem Vorsitzenden soll, mit Ausnahme von Wein, Getränk nach seinem Belieben geliefert werden."[2] Und die Statuten des Vereins der Bürstenmacher (Society of Journeymen Brushmakers), in den Niemand aufgenommen wurde, „der nicht ein loyaler Anhänger Seiner Majestät und der protestantischen Nachfolge, von guter Gesundheit und von ehrenwerthem Charakter war", bestimmen, „daß an allen Abenden, an denen sich die Gesellschaft versammelt, ein Vorsitzender von den anwesenden Mitgliedern gewählt werden soll, um Ordnung zu halten; er soll für seine Mühe einen Schilling erhalten; die Strafe für die Ablehnung des Amtes soll sechs Pence betragen. Jeder, der über Politik disputirt, flucht, wettet, Hazardspiele anfängt oder sich sonst ordnungswidrig benimmt und nach Aufforderung des Vorsitzenden nicht Stillschweigen bewahrt, soll um einen Schilling gebüßt werden."[3]

Die Statuten aller alten Vereine bestehen im Wesentlichen aus Maßregeln für die Wirksamkeit der allgemeinen Versammlungen. Während politische oder religiöse Zänkereien, aufrührerische Aeußerungen oder Lieder, Fluchen, Lästern und unanständige Reden, Wetten, Hazardspielen oder die Weigerung Stillschweigen zu bewahren mit Bußen belegt waren, gab es ausgearbeitete und detaillirte Bestimmungen für die Bewirthung der Mitglieder. Da alle „Clubs" ihre Versammlungen in Wirthshäusern und in Räumen abhielten, die ihnen von den Wirthen unentgeltlich zur Verfügung gestellt wurden, so war es selbstverständlich, daß ein Jeder sein gebührendes Theil trinken mußte. Häufig bestimmen die Statuten die Summe, die in einer Sitzung ausgegeben werden sollte: bei der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) z. B. betrug der Monatsbeitrag eines Mitgliedes im Jahre 1809 einen Schilling „für die Kasse" und drei Pence für Getränk, „die ausgegeben werden sollten, ob es nun zugegen ist oder nicht". Die Bürstenmacher bestimmten, „daß an jedem Sitzungsabend die Mitglieder um acht Uhr eine Marke für eine Maß Bier, um zehn Uhr für eine halbe und nichts weiter erhalten sollten".[4] Und die Buchdrucker von Manchester

---

[2] The Articles of the London Society of Woolstaplers (London 1813).

[3] Articles of the Society of Journeymen Brushmakers, held at the sign of the Craven Head, Drury Lane (London 1806).

[4] Das Kassenbuch des kleinen Vereins der Zimmerleute in Preston (Preston Society of Carpenters), dessen Mitgliederzahl im Jahre 1807 durchschnittlich ungefähr fünfundvierzig betrug, weist eine Ausgabe von sechs Schilling bis sieben

beschlossen im Jahre 1826, „daß Tabak allen Mitgliedern, die solchen wünschen, während der Geschäftsstunden in den Vereinssitzungen bewilligt werden solle".[5]

Nach dem Vorsitzenden waren daher die wichtigsten Beamten die Ordner oder Marschälle, zwei oder vier meist der Reihe nach gewählte Mitglieder. Ihre Pflicht war, um die Worte der Baumwollspinner zu gebrauchen, bei „allen Sitzungen das Getränk in das Sitzungszimmer zu bringen und der Reihe nach im Kreis herumzureichen";[6] den Mitgliedern war es in einigen Fällen „verboten, außer der Reihe zu trinken, mit Ausnahme der Beamten am Vorstandstisch oder der Mitglieder, die zum erstenmal in die Stadt kamen".[7] Ein Schatzmeister fehlte oft; der geringe Baarbestand wurde gewöhnlich, wenn er nicht ebenso schnell verbraucht wurde, wie er gesammelt war, bei dem Wirth deponirt, bei dem sie zusammenkamen. Manchmal begegnen wir indeß auch dem alterthümlichen Kasten mit drei Schlössern, der bei den Zünften so häufig ist, und in diesen Fällen dienten die Mitglieder der Reihe nach als „Schlüsselhalter" oder, wie wir jetzt sagen würden, als „Treuhänder" (Trustees). So bestimmten die Schuhmacher von Edinburgh, daß „die Schlüsselhalter der Mitgliederliste nach, der Erste vom Anfang, der Letzte von

---

Schilling sechs Pence in jeder Sitzung auf. Noch 1837 bestimmten die Statuten des Vereins der Dampfmaschinenbauer (Steam-Engine Makers Society), „daß ein Drittel des Einkommens — vier Pence des Monatsbeitrags von einem Schilling — für Getränke ausgegeben werden solle.... Um Unordnung zu verhüten, darf sich Niemand im Vereinszimmer während der Sitzungsstunden mit Getränk selbst versorgen, sondern wird von Aufwärtern oder „Marschällen" bedient, die der Vorsitzende an jedem Sitzungsabend ernennt." Einige weitere Angaben über das Absterben dieses Gebrauches findet man in unserer Geschichte des britischen Trade Unionismus, Stuttgart 1895, S. 162, 163; vergl. auch den Artikel von Professor W. J. Ashley über Journeymen's Clubs im Political Science Quarterly, März 1897.

[5] MS. Minutes of the Manchester Typographical Society, 7. März 1826.

[6] Articles, Rules, Orders and Regulations made and to be observed by and between the Friendly Associated Cottonspinners within the township of Oldham (Oldham 1797; wieder gedruckt 1829).

[7] Friendly Society of Ironfounders, Rules 1809. Die Statuten des Vereins der Schiffsbauer von Liverpool (Liverpool Shipwrights' Society) von 1784 bestimmen: „Jedes Mitglied, das ohne Erlaubniß der Ordner Getränke fordert, verliert sein Anrecht und hat für das geforderte Getränk an die Ordner zu Gunsten der Kasse zu zahlen.... Die Marschälle haben für alles Bier, das sie über den von der Gesellschaft bewilligten Betrag hinaus einlassen, aufzukommen; kein Mitglied der Gesellschaft darf während der Sitzungsstunden im Sitzungszimmer Tabak fordern oder rauchen; für jedes Vergehen gegen diese Bestimmung verliert er sein Anrecht und hat den Ordnern vier Pence zum Besten der Kasse zu zahlen." — Articles to be observed by a Society of Shipwrights or the True British Society, all Freemen (Liverpool 1784), Artikel 8 und 9.

der Mitte und so der Reihe nach bis zum Ende der Liste gewählt werden sollen. Weigert sich ein Schlüsselhalter das Amt anzunehmen, so büßt er einen Schilling sechs Pence."[8] Der alte Kasten der Hilfskasse der Glasgower Seiler (Glasgow Ropemakers' Friendly Society, gegründet 1824), der mit dem Wappen der Gesellschaft sorgfältig verziert war, wurde von dem Vorsitzenden aufbewahrt, der jährlich gewählt wurde.[9] Bis in die letzten dreißig Jahre blieb der Gebrauch in Kraft, nach der Wahl des Vorstehers oder am jährlichen Wahltag diesen Kasten in feierlichem Aufzug mit einem Musikanten an der Spitze durch die Straßen Glasgows zu dem Hause des neuen Vorsitzenden zu tragen; die Zeremonie endigte mit einem Gelage. Buchführung und Korrespondenz entwickelten sich später, und wenn ein Schreiber oder Sekretär nöthig wurde, mußte er eben aus der kleinen Zahl der für diese Arbeit geeigneten Mitglieder gewählt werden. Es steht aber fest, daß die Sekretäre in früheren Zeiten, wie ihre Kollegen, nur auf kurze Zeit gewählt wurden und außerdem dem Vorsitzenden gegenüber eine untergeordnete Stellung einnahmen.

So weit entfernt waren die jugendlichen Demokratien von jeder abergläubischen Verehrung des Stimmzettels, daß gewöhnlich, sogar wenn es sich darum handelte, die Beamten durch eine Art Ausschuß zu ergänzen, die Ausschußleute, wie z. B. bei der Gesellschaft der Dampfmaschinenbauer, „der Reihe nach, in der ihre Namen in den Büchern stehen",[10] ernannt wurden, obschon wir andererseits keinen Fall von Auslosung derselben kennen.[11] „Eine

[8] Articles of the Journeymen Shoemakers of the City of Edinburgh (Edinburgh 1878) — ein Verein, der 1727 gegründet worden war.

[9] Articles and Regulations of the Associated Ropemakers' Friendly Society (Glasgow 1836), wieder abgedruckt in den General Laws and Regulations of the Glasgow Ropemakers' Trade Protective and Friendly Society (Glasgow 1884). Die Mitglieder der Glasgower Typographischen Gesellschaft beschlossen im Jahre 1823, „einen Mann anzustellen, der an Wahlabenden den Kasten von der Wohnung des Vorsitzenden zum Versammlungslokal und nach der Sitzung zum Hause des neuen Vorsitzenden tragen sollte". — MS. Minutes of general meeting, Glasgow Typographical Society. 4. Oktober 1823.

[10] Rules of the Steam-Engine Makers' Society, Ausgabe von 1837.

[11] Wir brauchen kaum hervorzuheben, daß die Wahl der Beamten durch das Los in alten Zeiten häufig war. Interessant ist es, dieser Gewohnheit in den schweizerischen „Landesgemeinden" zu begegnen. Im Jahre 1640 begann die Landesgemeinde von Glarus acht Kandidaten für jedes Amt zu wählen, die dann untereinander losten. Fünfzig Jahre später folgte Schwyz diesem Beispiele. Im Jahre 1793 verloste die „Landesgemeinde" von Glarus alle Aemter mit Einschluß der Kantonsschreiberstelle, der Gouverneurstellen in den abhängigen Territorien 2c. Der Gewinner verkaufte sein Amt oft an den Meistbietenden. Dieser Gebrauch wurde erst 1837 gänzlich abgeschafft, und alte Leute erinnern sich noch,

Buße von einem Schilling, sagen die Statuten des Vereins der Wollsortirer (Southern Amicable Union Society of Woolstaplers) soll von Jedem erhoben werden, der sich weigert, seinen Platz in dem Ausschuß einzunehmen oder seinen regelmäßigen Versammlungen beizuwohnen vernachlässigt ... und der nächste auf der Liste soll seine Stelle einnehmen."[12] Die Statuten der Liverpooler Schiffsbauer bestimmten, daß „der Ausschuß aus den Mitgliedern der Reihe nach gewählt werden soll, wie sie in den Büchern stehen; und jedes Mitglied, das sich weigert, das Amt anzunehmen, soll zehn Schillinge und sechs Pence büßen".[13] Noch im Jahre 1843 beschloß die sehr alte Gesellschaft der Lederzubereiter, daß zu diesem Zweck „eine Liste von allen Mitgliedern in drei Kolumnen aufgesetzt werden sollte, welche sie möglichst ihrem Alter nach in Alte, Mittelalte und Junge theilen soll, so daß die Erfahrung der Alten und das gesunde Urtheil der Mittelalten jeden Mangel auf Seiten der Jungen ausgleichen kann".[14] In einigen Fällen wurden die Ausschußmitglieder thatsächlich von den Beamten gewählt. So war in der alten Gesellschaft der Papiermacher (Society of Journeymen Papermakers), in der jede „Hauptabtheilung" (Grand Division) ihren Ausschuß von acht Mitgliedern hatte, bestimmt, daß, „um Betrug zu verhindern, ein Theil des Ausschusses alle drei Monate durch Austreten von vier alten Mitgliedern und Eintreten von vier neuen gewechselt werden soll; ebenso soll ein Vorsitzender gewählt werden, um Ordnung zu halten, und dieser Vorsitzende soll mit dem Schriftführer die vier neuen Mitglieder ernennen, die den vier alten folgen sollen".[15]

---

wie die acht Kugeln, von denen sieben silbern und eine golden war, in schwarzes Tuch gewickelt herumgingen. — Eugène Rambert, Les Alpes Suisses: Etudes Historiques et Nationales (Lausanne 1889) S. 226, 276.

[12] Rules of the Southern Amicable Union of Woolstaplers (London 1837).

[13] Articles to be observed by the Association of the Friendly Union of Shipwrights, instituted in Liverpool on Tuesday, 11th November 1800 (Liverpool 1800), § 19. Die Londoner Segelmacher beschlossen im Jahre 1836, „daß von diesem Abend ab die Berufung der Ordner von dem letzten Manne des Ausschusses ab beginnen, und daß von und nach dem letzten Ordner die nächsten zwölf Männer auf der Liste den Ausschuß bilden sollen". MS. Protokolle der allgemeinen Versammlung, 26. September 1836.

[14] MS. Protokolle der London Society of Journeymen Curriers, Januar 1843.

[15] Rules and Articles to be observed by the Journeymen Papermakers throughout England (1823), Anhang 18 zu dem Report on Combination Laws, 1825, S. 56. Der einzige Gewerkverein, in dem dieser Gebrauch noch gilt, ist der der Flintglasarbeiter (Flint Glass Makers), dessen Statuten bis in die jüngste Zeit dem Sekretär die Vollmacht gaben, „einen zentralen Ausschuß (unter dem Vorbehalte eines Einspruchs seitens des Gewerbes) zu ernennen, in dessen Hände die Exekutivgewalt der Gesellschaft für ein Jahr gelegt werden soll". — Rules and Regulations of the National Flint Glass Makers' Sick and Friendly Society

Der alte Gewerkverein war also eine demokratische Körperschaft der unausgebildetsten Art, ohne Beamte, Exekutive und Repräsentativversammlung, in die er sich dauernd gegliedert hätte. Die allgemeine Versammlung war bemüht, selbst alle Geschäfte zu erledigen, und delegirte nur unwillig eine ihrer Funktionen an Beamte oder Ausschüsse. Als sich eine solche Delegirung nicht länger vermeiden ließ, griff man zu den Aushilfsmitteln des „Amtswechsels der Reihe nach“ und kurzer Amtszeiten, um „Betrug“ oder ungebührlichen Einfluß einzelner Mitglieder zu verhüten. Bei diesem frühesten Typus der Gewerkvereinsdemokratie finden wir in der That den kindlichsten Glauben nicht nur an den Satz „alle Menschen sind gleich“, sondern ebenso an den anderen „über das, was Alle angeht, sollen auch Alle entscheiden“.

Offenbar war diese Art von Demokratie nur mit dem geringstmöglichen Quantum Arbeit vereinbar. Unserer Ansicht nach war es aber nicht so sehr das Anwachsen der finanziellen und schriftlichen Geschäfte der Vereine, als vielmehr die Anforderungen ihres Kampfes mit den Unternehmern, die zu der Aufgabe dieses einfachen Ideals führten. Die gesetzlichen und sozialen Verfolgungen, denen die Gewerkvereinler, wenigstens bis zum Jahre 1824, ausgesetzt waren, machten Geheimhaltung und Schnelligkeit für erfolgreiche Unternehmungen absolut nothwendig; und dementsprechend sehen wir, wie in allen kritischen Zeiten die Leitung der Geschäfte aus den Händen der allgemeinen Versammlung in die eines verantwortlichen, wenn auch nicht repräsentativen Ausschusses übergeht. So hatten die Londoner Schneider, deren Kampforganisationen zwischen 1720 und 1834 zu wiederholten Malen die Aufmerksamkeit des Parlaments[16] auf sich zogen, thatsächlich zwei Verfassungen, eine für Friedens-, die andere für Kriegszeiten. In ruhigen Zeiten bestand die Gesellschaft aus kleinen autonomen allgemeinen Versammlungen, wie wir sie oben beschrieben haben, in den dreißig Herbergen („Houses of call“) in London und Westminster. Die Kriegsorganisation, wie sie Francis Place 1818 aufgezeichnet hat, war sehr verschieden davon: „Eine jede Herberge hat einen Vertreter, der bei besonderen Gelegenheiten durch eine Art schweigender Uebereinkunft gewählt wird, häufig ohne daß die große Mehrheit weiß, wer gewählt worden ist. Die Vertreter bilden einen Ausschuß und wählen ihrerseits auf

(Manchester 1890). Kürzlich ist diese Bestimmung dahin geändert worden, daß jetzt „sieben Mitglieder gewählt werden, von denen der Generalsekretär vier aus den Mitgliedern des Bezirks, in dem er wohnt, unter dem Vorbehalte eines Einspruches des Gewerbes ernennt“. § 67 (Rules reprinted with additions, Manchester 1893).

[16] Vergl. das interessante Buch: Select Documents illustrating the History of Trade Unionism: I. The Tailoring Trade, herausgegeben von F. W. Galton (London 1896), eine der „Studies“, welche von der Londoner School of Economics and Political Science herausgegeben werden.

ähnliche Weise einen sehr kleinen Ausschuß, der bei ganz besonderen Gelegenheiten alle Macht hat, von dem alle Befehle ausgehen und dessen Befehlen unbedingt gehorcht wird. Noch nie hat es sich herausgestellt, daß ihre Befehle weiter gegangen wären, als sie die Gelegenheit erheischte, oder daß sie im Geringsten die Aufgabe, für die sie gewählt worden waren, außer Augen gelassen hätten. So vollendet ist in der That die Organisation und so gut ist sie durchgeführt, daß man noch nie eine Klage gehört hat; mit so großer Einfachheit und Sicherheit scheint die ganze Angelegenheit durchgeführt zu werden, daß die große Masse der Arbeiter sich vielmehr nur zustimmend als irgendwie thätig dabei verhält."[17] Auch die lang hingezogenen Prozesse der schottischen Handweber, die dann in dem großen Kampfe endigten, in dem von Carlisle bis Aberdeen an einem Tage 30 000 Webstühle feierten (10. November 1812), wurden von einem autokratischen, aus fünf Mitgliedern bestehenden Ausschuß geführt. Dieser hatte in Glasgow seinen Sitz und berief von Zeit zu Zeit aus allen Distrikten-Delegirte, die dann ihren Wählern die Befehle zurückbrachten, denen unbedingt gehorcht wurde.[18] Vor der Aufhebung der Gesetze gegen die Arbeiterverbindungen (Combination Laws) im Jahre 1824 beklagten sich die Unternehmer aller organisirten Gewerbe bitter über diese „selbsternannten" Ausschüsse und versuchten häufig, sie durch gerichtliche Verfolgungen wegen ungesetzlicher Verbindung (combination) oder Verschwörung zu sprengen. Diese fortgesetzte Verfolgungsgefahr mag zum Theil die Ursache des geheimnißvollen Dunkels sein, welches die Einrichtung dieser „Tribunale" umgiebt; aber ihr jedesmaliges Erscheinen, wenn eine Gefahr thatkräftiges Handeln erforderte, war eine nothwendige Folge davon, daß die Klubs keine konstitutionelle Behörde repräsentativen Charakters einzusetzen vermochten.

Bis jetzt haben wir uns hauptsächlich mit Gewerkvereinen (trade clubs) beschäftigt, die auf einzelne Städte oder Distrikte beschränkt waren. Wenn in einem Gewerbe diese lokalen Klubs eine Föderation bildeten oder wenn einer von ihnen Mitglieder in anderen Städten aufnahm, wurde es unmöglich, durch eine allgemeine Versammlung des „Gewerkes" oder aller Mitglieder zu regieren.[19] Heutzutage würde man repräsentative Einrichtungen irgend welcher

[17] The Gorgon Nr. 20, 3. Oktober 1818, wiederabgedruckt in F. W. Galton, The Tailoring Trade, S. 153, 154.

[18] Evidence before the House of Commons' Committee on Artisans and Machinery, 1824, especially that of Richmond.

[19] Die Regierung eines Zweigvereins einer nationalen Union liegt jetzt noch in den Händen der in der allgemeinen Versammlung vereinigten Mitglieder; deshalb und aus anderen Gründen ist es gebräuchlich, in großen Städten, wo die Zahl der Mitglieder zu groß wird, um bequem in dem Versammlungslokal eines Zweigvereins untergebracht zu werden, mehrere getrennte Zweigvereine zu

Art auf dieser Entwicklungsstufe für nothwendig gehalten haben. Es ist aber charakteristisch, wie langsam, widerstrebend und unvollständig die Trade Unionisten das in ihre Verfassungen aufgenommen haben, was oft als die

gründen. Diese Zweigvereine senden gewöhnlich Delegirte zu einem Distrikts-ausschuß, der so die thatsächlich regierende Behörde in der Stadt oder im Distrikt wird. In einigen Vereinen ist aber die Idee direkter Regierung durch die Hauptversammlung des Gewerkes noch so weit lebendig, daß man selbst in einem so großen Zentrum wie London von ungeheuren Massenversammlungen Gebrauch macht. So beruft der Londoner Buchdruckerverein (London Society of Compositors) gelegentlich seine 10000 Mitglieder zu einer berathenden Versammlung, um in einer erregten Massenversammlung über Krieg und Frieden mit den Unternehmern zu entscheiden. Und die Nationale Union der Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives), die in ihrer Föderativverfassung in großer Ausdehnung von dem Prinzip der Repräsentation Gebrauch macht, behält doch in ihrer lokalen Organisation die Hauptversammlung des Gewerkes als die oberste regierende Körperschaft des Distrikts bei. Die Schuhmacher von London oder Leicester halten häufig Versammlungen ab, die nach Tausenden zählen, mit Resultaten, die gelegentlich für den Verein verhängnißvoll sind. Als z. B. im Jahre 1891 die Arbeiter einer Londoner Firma übereilt und entgegen dem zwischen dem Verein und den Unternehmern abgeschlossenen Vertrage die Arbeit niedergelegt hatten, berief der Zweigverein eine Massenversammlung aller Londoner Mitglieder (an der 7000 theilnahmen). Diese weigerte sich sogar, die Beamten des Vereins zu hören, und beschloß, die widerspenstigen Streiker zu unterstützen, mit dem Resultat, daß die Unternehmer das ganze Gewerk aussperrten. (Monthly Report of the National Union of Boot and Shoe Operatives, November 1891.) Im Jahre 1893 hielt es die Exekutive des Vereins für nothwendig, eine spezielle Delegirtenversammlung des ganzen Vereins nach Leicester zu berufen, um über das Verhalten der Londoner Mitglieder zu urtheilen. Diese hatten in einer Massenversammlung beschlossen, das Abkommen des gesammten Vereins, durch das sich derselbe einem Schiedsgericht unterwarf, nicht anzuerkennen. Das Rundschreiben, welches das Delegirtenmeeting berief, enthält eine lebhafte Beschreibung der Szene in dieser Massenversammlung: „Die Halle war gut gefüllt, und Mr. Judge, Präsident des Vereins, führte den Vorsitz. Von Anfang an war es klar, daß die Spektakelmacher wiederum eine Verhandlung unmöglich machen und so verhindern wollten, daß unsere Ansichten der Masse der intelligenteren und verständigeren Mitglieder unterbreitet würden. . . . Wenn in demokratischen Vereinen, wie der unsrige, Versammlungen auf diese Art und Weise gestört werden . . . wenn die Mitglieder ihre selbstgewählte und bestätigte Exekutive nicht hören wollen und durch nachgeäfftes Hahnen- und Katzengeschrei insultiren, dann ist es Zeit, andere Schritte zu thun.“ Die Delegirtenversammlung tadelte mit 74 gegen 9 Stimmen die Londoner Mitglieder aufs Schärfste und stieß ihren Beschluß um (Circular of Executive Committee, 14th March 1893: Special Report of the Delegate Meeting at Leicester, 17th April 1893). In den meisten Vereinen hat indeß die Erfahrung gezeigt, daß „Gesammtversammlungen“ (aggregate meetings) verböserte Versammlungen (aggravated meetings) sind, und dahin geführt, sie zu Gunsten von Distriktsausschüssen oder Delegirtenversammlungen aufzugeben.

spezifisch angelsächsische Form der Demokratie betrachtet wird — die gewählte repräsentative Versammlung, mit der Aufgabe, eine ständige Exekutive zu ernennen und zu kontrolliren. Bis zur heutigen Generation hat keine Trade Union jemals ihre Verfassung nach diesem Muster gebildet. Allerdings hören wir in älteren Zeiten von Delegirtenversammlungen lokaler Klubs[20] mit der Aufgabe, die „Statuten“ (articles) ihrer Vereinigung anzunehmen oder zu verbessern. Eine „Deputation“ von neun lokalen Tischlervereinen trat z. B. 1827 in London zusammen, um den Hilfsverein der Bauzimmerer und Tischler (Friendly Society of Operative House Carpenters and Joiners) zu bilden, und ähnliche Versammlungen wurden jährlich gehalten, um die Statuten zu revidiren und die Finanzen dieser Föderation zu ordnen. Die natürliche Entwicklung hätte einen solchen repräsentativen Kongreß dahin führen müssen, einen ständigen Ausschuß und ausführende Beamte zu ernennen mit der Aufgabe, im Namen des ganzen Gewerkes zu handeln. Als aber zwischen 1824 und 1840 die großen nationalen Vereine der damaligen Periode ihre Verfassungen ausbildeten, da fand der Kongreß erwählter Vertreter entweder überhaupt keine Stelle oder wurde sonst nur in langen Zwischenräumen und für fest begrenzte Zwecke einberufen. Niemals aber sehen wir ihn als eine dauernde, oberste Versammlung thätig. Die Gewerkvereine begegneten den Ansprüchen der sich erweiternden Demokratie durch einige bemerkenswerthe Experimente auf dem Gebiete der Verfassungsfabrikation.

Der erste Schritt bei dem Uebergang von der losen Verbindung getrennter lokaler Klubs zu einer nationalen Organisation war die Bestimmung eines

---

[20] In der Geschichte des Trade Unionismus, S. 40, beschrieben wir, wie die Hutmacher in den Jahren 1772, 1775 und 1777 „Kongresse“ von Delegirten aus allen Theilen des Landes abhielten. Weitere Prüfung des Beweismaterials (House of Commons Journals, vol. XXXVI; Place MS. 27799—68; Committee on Artisans and Machinery) führt uns zu der Ansicht, daß diese Kongresse, wie andere im Jahre 1816, nur Delegirte der verschiedenen Londoner Werkstätten umfaßten. Wir können während des achtzehnten Jahrhunderts kein Beispiel einer Trade Union-Versammlung entdecken, die aus Delegirten der lokalen Klubs des ganzen Landes bestanden hätte. Obwohl aber die Kongresse der Hutmacher wahrscheinlich nur die Londoner Arbeiter vertraten, wurden ihre Statuten (bye-laws) offenbar von den Klubs an anderen Orten angenommen und gewannen so nationale Bedeutung. Aehnliche Beispiele nationaler Regulirung eines Gewerbes durch das Hauptzentrum können wir in den „Beschlüssen“ sehen, welche der Londoner Verein der Wollsortirer (London Society of Woolstaplers) „an die Wollsortirer Englands“ richtete, sowie in den „Statuten (articles), welche von den Papierarbeitern in ganz England beobachtet werden sollen“ und auf einer Versammlung des Gewerks in Maidstone formulirt wurden. In den losen Vereinigungen der lokalen Klubs eines Gewerbes spielte das Hauptzentrum des Gewerbes in der That oft die Rolle eines „regierenden Zweigvereins“.

Regierungssitzes oder eines „regierenden Zweigvereins“ (governing branch). Die Mitglieder, welche in derselben Stadt wohnten, erhielten den verantwortlichen Auftrag, die laufenden Geschäfte des ganzen Vereins, ebenso wie die ihres Zweigvereins zu führen. Die Beamten des Zweigvereins und der Ausschuß desselben in dieser bestimmten Stadt wurden also die zentrale Behörde.[21] Auch hier wieder war der leitende Gedanke, nicht so sehr eine repräsentative Regierung des Vereins zu erreichen, als vielmehr einer jeden Sektion der Reihe nach die Privilegien und Lasten der Verwaltung zuzuwenden. Der Regierungssitz wurde daher auch immer in kurzen Zwischenräumen, oft einer bestimmten Reihe nach, gewechselt. So bestimmen die Statuten der Dampfmaschinenbauer von 1826, „die Eigenschaft als Zentralzweigverein soll den verschiedenen Zweigvereinen dieses Vereins der Reihe nach, wie sie in den Büchern stehen, beginnend mit Zweigverein Nr. 1, zukommen, und der Sekretär des Zentralzweigvereins soll die Bücher an den nächsten Zentralzweigverein weitergeben, nachdem der Rechnungsabschluß des letzten Jahres festgestellt worden ist“.[22]

---

[21] In einigen der ausgearbeiteten Gewerkvereinsverfassungen, die zwischen 1820 und 1834 formulirt wurden, finden wir eine Hierarchie von Behörden, von denen keine von der ganzen Gesellschaft ernannt, aber jede für einen bestimmten Theil der gemeinsamen Verwaltung verantwortlich war. So bestimmen die Rules and Articles to be observed by the Journeymen Papermakers im Jahre 1823: „In England sollen fünf „Hauptquartiere“ errichtet werden, an die alles Geld abgeliefert werden soll, damit es in Bedürfnißfällen überallhin gesandt werden kann, wo eine Gefahr es erfordert.“ Diese „Hauptquartiere“ waren die Zweigvereine in den fünf Hauptzentren des Gewerbes, denen die Jurisdiktion über alle Fabriken in den umherliegenden Grafschaften gegeben war. Ueber ihnen stand das „Hauptquartier Nr. 1“ (Maidstone); dasselbe hatte die Vollmacht, alle Geschäfte zu erledigen, die zu wichtig waren, als daß man sie einem anderen Hauptquartier hätte überlassen können. Diese geographisch gegliederte Hierarchie ist insofern von Interesse, als sie offenbar das Muster für die meisten Verfassungen der damaligen Zeit, besonders der owenitischen Vereine von 1833—1834, den Bauarbeiterverein und die Grand National Consolidated Trades Union eingeschlossen, gewesen sind. Dieselbe geographisch gegliederte Hierarchie war bis zu der letzten Revision der Statuten im Jahre 1892 ein charakteristischer Zug in der Verfassung des Vereins der Wollsortirer (Southern Amicable Society of Woolstaplers). Nur in einem Falle hat sich eine ähnliche Hierarchie noch erhalten. Die Vereinigte Gesellschaft der Bürstenmacher (United Society of Brushmakers), die im achtzehnten Jahrhundert gegründet wurde, ist auch jetzt noch in geographische Abtheilungen getheilt, die von sechs Hauptstädten, mit London als dem Korrespondenz-Zentrum, regiert werden. Die Zweigvereine in dem West Riding z. B. werden von dem Ausschuß in Leeds regiert und, als im Jahre 1892 der Zweigverein in Sheffield einen Streik hatte, wurde derselbe von dem Sekretär des Zweigvereins in Leeds geleitet.

[22] § 19; Rules of 1826, wieder abgedruckt in dem Annual Report for 1837.

In anderen Fällen wurde der Regierungssitz periodisch durch die Abstimmung der Gesammtheit der Mitglieder bestimmt, die gewöhnlich sehr stark dafür eingenommen gewesen zu sein scheinen, den Sitz von Stadt zu Stadt wechseln zu lassen. Den Grund dafür finden wir in der folgenden Aeußerung einer der Logen der Eisengießer: „Was, fragen wir, ist die Geschichte fast aller Gewerkvereine in dieser Hinsicht gewesen? Nichts anderes, als daß ein Zweigverein oder eine Sektion, die die regierende Gewalt zu lange besessen hat, die Interessen des Vereins vernachlässigt, unverantwortliche Vollmachten sich anzumaßen versucht und gewöhnlich durch ihre Nachlässigkeit der Bestechung, dem Nepotismus und der Betrügerei Thür und Thor geöffnet hat.“ [23]

Die Einrichtung eines „regierenden Zweigvereins“ hatte den Vortheil, die billigste Art zentraler Verwaltung zu sein, die man erdenken konnte. Die nationalen Vereine erhielten dadurch ihre Exekutivausschüsse mit ebenso geringen Kosten, wie die kleinen lokalen Vereine. [24] Und so lange die Funktion der nationalen Exekutive darauf beschränkt war, ein Nachrichtenzentrum für thatsächlich autonome lokale Zweigvereine zu sein, war keine Aenderung des Mechanismus nöthig. Die Pflichten des Sekretärs, wie die des Ausschusses, gingen nicht über die Fähigkeiten gewöhnlicher Arbeiter hinaus, die in ihrem Gewerbe beschäftigt waren und nur die Abende ihren Arbeiten als Beamte widmeten. Aber mit der Vermehrung der Zweigvereine und der Bildung einer

---

[23] Adresse des Zweigvereins der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) in Bristol an alle Mitglieder der letzteren (in Annual Report for 1849).

[24] Sowohl das Prinzip des Amtswechsels der Reihe nach, wie das eines lokalen regierenden Zweigvereins läßt sich bis in das Netzwerk von Dorfkrankenkassen verfolgen, welche im achtzehnten Jahrhundert über ganz England verbreitet waren. Im Jahre 1824 beschreibt sie ein feindlicher Kritiker in folgender Weise: „Sie werden von den gewöhnlichen Mitgliedern geleitet, die einander der Reihe nach in den verschiedenen Aemtern ablösen, sehr häufig ohne durch Tüchtigkeit, Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit für die gehörige Ausübung ihres Amtes geeignet zu sein; oder sie stehen unter der Kontrolle eines ständigen Ausschusses, der aus den thätigsten und oft am wenigsten geeigneten Mitgliedern besteht, die dem Versammlungsort am nächsten wohnen.“ — The Constitution of Friendly Societies upon Legal and Scientific Principles, by Rev. John Thomas Becher (2. Ausgabe London 1824), S. 50.

Wenn man Kleines mit Großem vergleichen will, kann man behaupten, daß das Britische Reich durch einen „regierenden Zweigverein“ verwaltet wird. Die das Kaiserreich als ein Ganzes angehenden Geschäfte werden nicht von Kaiserlichen oder Bundesbeamten, sondern von den Beamten eines Theiles des Kaiserreichs, denen des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Irland, erledigt; und diese werden nicht von einem kaiserlichen Reichstag oder einer Bundesversammlung, sondern vom Parlament im häuslichen Kreise zu Westminster beaufsichtigt.

zentralen Kasse nahm die Sekretärarbeit eines nationalen Vereins sofort die ganze Zeit eines einzigen Beamten in Anspruch, dem daher ein Gehalt zugewiesen werden mußte. Da der Gehalt aus der gemeinsamen Kasse bezahlt wurde, ging das Anstellungsrecht ohne Widerspruch von der Versammlung des Zweigvereins auf die „Stimmen“ (voices) der Gesammtheit der Mitglieder über. So erhielt der Generalsekretär eine besondere Stellung; er allein von den Beamten des Vereins wurde von den gesammten Mitgliedern gewählt. Jedoch blieb die oberste Gewalt bei den „Stimmen“. Jeder Vorschlag, der nicht in den ursprünglichen „Artikeln“ vorgesehen war, sowie alle Krieg oder Frieden betreffenden Fragen wurden der Abstimmung der Mitglieder unterbreitet.[25]

Aber das war noch nicht alles. Die allgemeine Versammlung eines jeden Zweigvereins beanspruchte das Recht, jeden beliebigen Vorschlag der Abstimmung des Gesammtvereins zu unterbreiten. Und so begegnen wir bei fast allen Gewerkvereinen, die überhaupt eine Geschichte haben, einer lehrreichen Reihe von Experimenten in dem Gebrauch, Mißbrauch und den Grenzen des Referendums.

So war die typische Verfassung der Gewerkvereine der letzten Generation beschaffen. In einigen wenigen Fällen ist sie fast unverändert bis zum heutigen Tage erhalten geblieben, ebenso wie ihr Vorgänger, der archaische lokale Klub, der von einer allgemeinen Versammlung regiert wird, noch seine Vertreter in der Gewerkvereinswelt hat. Ueberall aber, wo ein alter Gewerkverein sich als lebensfähig erwiesen hat, da hat sich auch seine Verfassung Schritt für Schritt geändert, während die mächtigsten modernen Vereine nach einem abweichenden Muster gebildet worden sind. Eine Prüfung dieses Entwicklungsprozesses wird uns den Uebergangscharakter der bestehenden Verfassungs-

---

[25] Die sehr alte Vereinigte Gesellschaft der Bürstenmacher (United Society of Brushmakers), die vom Beginn des achtzehnten Jahrhunderts datirt, bewahrt bis zum heutigen Tage ihre archaische Methode der „Stimmen“sammlung. In London, angeblich dem konservativsten aller Distrikte, wird keine Statutenänderung vorgenommen, ohne nicht wie vor Alters den „Kasten“ herumzusenden. In den alten eisernen Kasten der Gesellschaft werden alle Schriftstücke, welche sich mit der augenblicklichen Streitfrage beschäftigen, hineingethan, und ein arbeitsloses Mitglied trägt den Kasten von Werkstatt zu Werkstatt, bis er „die Runde im Gewerk“ gemacht hat. Wenn er in einer Werkstatt ankommt, so hören alle Leute zu arbeiten auf und sammeln sich um ihn; der Kasten wird geöffnet, sein Inhalt gelesen und diskutirt und die Delegirten der Werkstatt an Ort und Stelle instruirt, wie sie in der nächsten Delegirtenversammlung zu stimmen haben. Der Kasten wird dann wieder gefüllt und zur nächsten Werkstatt geschickt. Alte Protokolle von 1829 zeigen, daß dieser Gebrauch bis in die kleinsten Kleinigkeiten, zum wenigsten für eine Reihe von Generationen, unverändert geblieben ist. Er ist wahrscheinlich fast 200 Jahre alt.

formen klar machen und uns werthvolle Andeutungen darüber geben, wie auf einem größeren Gebiete wirksame Verwaltung sich mit der Volkskontrolle vereinigen kann.

Wir haben bereits bemerkt, wie bei dem Uebergang von lokaler zu nationaler Organisation die Gewerkvereine, ohne es zu wissen, das Ideal der primitiven Demokratie hinter sich zurückließen. Indem man die Sekretärarbeit einem einzelnen Manne überwies und ihm damit eine Sonderstellung gab, zerstörte man die Möglichkeit gleicher Dienstleistung durch alle Mitglieder und legte den Grund zu einer besonderen regierenden Klasse. Der Gebrauch, von den Mitgliedern der Reihe nach Dienstleistung zu verlangen, wurde schweigend aufgegeben. Einmal für einen Posten gewählt, konnte der Generalsekretär sich fest darauf verlassen, jährlich wiedergewählt zu werden, wenn er sich nicht gerade als offenbar untauglich oder gröblich inkompetent erwiesen hatte. Da er den ganzen Tag Bureauarbeit verrichtete, erwarb er sich schnell eine Berufskenntniß, die außerhalb des Bereichs seiner Genossen von der Hobelbank und vom Amboß war. Und selbst wenn ein anderes Mitglied natürliche Gaben besaß, die der erworbenen Geschicklichkeit des Beamten gleich oder überlegen waren, so gab es doch in einer nationalen Organisation keine Gelegenheit, diese Eigenschaften ans Licht zu bringen. Dagegen machte der Generalsekretär fortgesetzt seinen Namen und seine Persönlichkeit den Tausenden von Mitgliedern bekannt durch die gedruckten Rundschreiben und Rechnungsberichte, welche das einzige Verbindungsglied zwischen den zerstreut liegenden Zweigvereinen wurden, und lieferte offenbare Beweise seiner Fähigkeit, die regelmäßige Arbeit seines Amtes zu verrichten. Mit jedem Anwachsen der Mitgliederzahl eines Vereins, mit jeder Ausdehnung oder Ausbildung seines Finanzsystems oder seiner Gewerbepolitik wurde daher die Stellung eines bezahlten Beamten immer sicherer. Der Charakter der Generalsekretäre selbst änderte sich mit der Entwicklung ihres Amtes. Ihre Arbeit konnte nicht mehr von einem gewöhnlichen Arbeiter verrichtet werden und eine Art Vorbildung für das Amt wurde fast unumgänglich. Die Kohlenbergleute z. B. entnahmen, wie wir in unserer Darstellung der Gewerkvereinswelt gezeigt haben, ihre Sekretäre in großer Ausdehnung einer besonders geschulten Sektion, den Wägekontrolleuren.[26] Die Baumwollarbeiter haben sogar ein System von Konkurrenzprüfungen unter den Kandidaten für die höheren Stellen eingerichtet.[27] In anderen Vereinen würde jeder Kandidat, der seine Befähigung zur Bureauarbeit und zu Gewerbeverhandlungen nicht bereits bewiesen hat, bei

[26] Geschichte des Trade Unionismus S. 256.

[27] Ib., S. 259, vergl. auch das spätere Kapitel: „Die Methode der kollektiven Arbeitsvertragsschließung", wo eine Prüfungsaufgabe als Beispiel abgedruckt ist.

einer Bewerbung sehr im Nachtheil sein, da die Auswahl jeden Tag klarer auf die kleine Klasse der Unterbeamten beschränkt wird. Die absolute Nothwendigkeit wirksamer Verwaltung hat im Verein mit dieser Ständigkeit dahin geführt, allmälig eine regierende Beamtenklasse zu entwickeln, die sich durch Charakter, Erziehung und Pflichten mehr und mehr von der Hauptmasse der Mitglieder unterscheidet. Die jährliche Wahl des Generalsekretärs durch Volksabstimmung war weit davon entfernt, zu häufigem Amtswechsel der Reihe nach oder gleicher Dienstleistung der Mitglieder zu führen; sie hat vielmehr meist zu einer Ständigkeit der Amtshaltung geführt, die sogar die der Beamten im englischen Zivildienst übertrifft. Es ist daher auch eine interessante Thatsache, daß in den neueren Statuten einiger sehr einflußreicher Vereine die thatsächliche Ständigkeit ihres Beamtenstabes durch die Fortlassung jedes auf die Wiederwahl bezüglichen Paragraphen stillschweigend anerkannt wird. Ja, der Gewerkverein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) geht sogar so weit, in seinen Statuten ausdrücklich vorzuschreiben, daß der Generalsekretär „im Amt bleiben soll, so lange man mit ihm zufrieden ist“.[28]

Während auf diese Weise alles zusammenwirkte, um die Stellung des besoldeten Beamten zu erhöhen, behielt der Exekutivausschuß, dessen Aufsicht er unterstellt war, seine wesentliche Schwäche: er blieb aus Männern zusammengesetzt, die in ihrem Gewerbe thätig waren. Obwohl er in unbedeutenden Einzelheiten abgeändert worden war, wurde er doch in fast allen Vereinen noch immer ausschließlich von einem örtlich beschränkten Theil der Mitglieder gewählt. Zuerst diente jeder Zweigverein der Reihe nach als Sitz der Regierung. Aber darauf folgte sehr bald ein System, wonach man den regierenden Zweigverein aus den wichtigsten Zentren des Gewerbes auswählte. Obwohl dann das Streben, den Sitz dieser Behörde von Zeit zu Zeit zu verändern, sich noch lange zeigte und sogar noch heute in einigen Gewerben herumspukt,[29] so haben doch das Heranwachsen eines Beamtenstabes und die Nothwendigkeit, die nöthigen Räumlichkeiten auf längere Zeit zu miethen, das Hauptquartier in der heutigen Praxis zu einem bleibenden gemacht, wenn auch diese Veränderung nicht immer ausdrücklich in den Statuten verzeichnet ist. So hat die Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) ihre Zentralstelle schon

---

[28] § 12 in den Ausgaben der Statuten von 1891 und 1894.

[29] Besonders bei den Klempnern und Eisenarbeitern. 1877 wurde bei der Allgemeinen Delegirtenversammlung des Gewerkvereins der Maurer (Operative Bricklayers' Society) der Vorschlag, die Exekutive wechseln zu lassen und ihren Sitz alle drei Jahre zu verlegen, nur durch die entscheidende Stimme des Vorsitzenden abgelehnt. — Operative Bricklayers' Society Trade Circular, September 1877.

seit 1846 in London und die Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) seit 1883. Der Gewerkverein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers), welcher lange von Hafen zu Hafen gewandert war, ist seit 1880 in Newcastle geblieben; 1888 hat er dann die Frage endgiltig entschieden, indem er sich auf einem ihm gehörigen Grundstück ein palastähnliches Geschäftsgebäude errichtete.[30] Auch hier hat also der tiefgewurzelte Wunsch der Gewerkvereinsdemokraten, jeder Sektion einen vollkommen gleichen Antheil an der Regierung der Gesellschaft zu sichern, weichen müssen vor der Nothwendigkeit, eine wirksame Verwaltung zu erlangen. Während nun die Exekutive aufhörte beweglich zu sein, verlor sie zugleich sogar den geringen moralischen Einfluß auf den Generalsekretär, den sie bisher durch die ausdrückliche und kürzlich geschehene Delegirung seitens des Restes der Gesellschaft besessen hatte. Der durch die Stimmen aller Mitglieder erwählte besoldete Beamte konnte in der That auf eine größere repräsentative Autorität Anspruch erheben, als ein Ausschuß, der nur dadurch zur Exekutive geworden war, daß das Geschäftslokal des Vereins zufällig in der Stadt erbaut wurde, in der die Mitglieder des Ausschusses gerade arbeiteten. In einigen Vereinen lebte überdies das Prinzip eines Amtswechsels der Reihe nach insofern fort, als die Mitglieder des Ausschusses nur für kurze Zeit gewählt wurden und eine Wiederwahl ausgeschlossen war. Solche unerfahrene, aus ermüdeten Handarbeitern bestehende Ausschüsse, deren Zusammenstellung gänzlich dem Zufall überlassen war und die nur des Abends sich versammelten, fanden sich meist außer Stande, irgend einen praktischen Vorschlag abzulehnen oder auch nur zu kritisiren, der von dem ständigen technisch vorgebildeten

---

[30] Zugleich mit dieser Veränderung vollzog sich die Trennung der Geschäfte des Gesammtvereins als solchen von denen der Zweigvereine. Die Ausschußarbeit der größeren Vereine wurde allmälig zu viel für Männer, die nur ihre Abende diesem Werke widmen konnten und die noch die Verwaltung der Zweigvereine zu besorgen hatten. Daher finden wir, daß die zentrale Exekutive sich zu einer von dem Ausschuß des Zweigvereins durchaus getrennten Körperschaft entwickelt, manchmal, wie bei dem Gewerkverein der Klempner (United Society of Operative Plumbers), von denselben Wählern gewählt, meist jedoch von den Mitgliedern aller in bequemer Entfernung von der Zentralstelle gelegenen Zweigvereine. So giebt z. B. der Gewerkverein der Zimmerleute (Amalgamated Society of Carpenters) das Wahlrecht allen Mitgliedern innerhalb eines Umkreises von zwölf Meilen von der Zentralstelle — das heißt, den fünfunddreißig Zweigvereinen in und bei Manchester — und die Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) den sechs Zweigvereinen des Londoner Bezirks. Im Gewerkverein der Kesselschmiede ernannten, bis 1897, die zwanzig Logen des Tynedistrikts der Reihe nach eins der sieben Mitglieder, aus denen die Exekutive besteht.

Beamten gemacht wurde — obwohl sie Letzteren anweisen und beaufsichtigen sollten.[31]

Angesichts eines so schwachen Exekutivausschusses lag das augenfälligste Mittel, die übermächtige Gewalt der besoldeten Beamten in Grenzen zu halten, in der einfachen Aufstellung einer geschriebenen Konstitution. Der gewöhnliche Arbeiter, dem sowohl Erfahrung als Vorstellungskraft fehlten, dachte harmloser Weise, daß die Regierung eines großen, nationalen Verbandes sich auf mechanisches Befolgen gedruckter Statuten beschränken ließe. Daher das fortwährende Ausarbeiten der Statuten der verschiedenen Vereine, in dem vergeblichen Bemühen, nichts dem Privaturtheil der Beamten oder Ausschüsse zu überlassen. Es war ein wesentlicher Glaubensartikel bei diesen urwüchsigen Demokraten, daß die schwierige Detailarbeit des Entwerfens und Durchsehens dieser Statuten nicht einer oder mehreren Personen überlassen werden dürfte, sondern von „der Körperschaft“ oder „dem Gewerke“, in der Generalversammlung unternommen werden müßte.[32]

Die Statuten wurden, wenn ein Verein sich über mehrere Städte ausbreitete, und eine Versammlung aller Mitglieder unausführbar wurde, durch eine Delegirtenversammlung formulirt, und eine etwaige Revision wurde von derselben Körperschaft unternommen. Daher finden wir in der älteren Geschichte solcher Vereine, wie z. B. der Eisengießer, der Steinmaurer, der Zimmerleute, der Wagenbauer und der Dampfmaschinenbauer, häufige Ver-

[31] Der einzige Verband, außerhalb der Welt der Gewerkvereine, in dem der Exekutivausschuß und der Sitz der Regierung jährlich wechseln, ist, so viel wir wissen, der Ancient Order of Foresters, eine weitverbreitete, föderative Hilfskasse.

[32] Diese Neigung der Gewerkvereinler, ihre eigenen Statuten auch in eigener Person zu machen, wird den Forscher auf dem Gebiet der Politik daran erinnern, daß die „direkte Gesetzgebung durch das Volk“, soweit sie den Entwurf und die Revision von Verfassungen betrifft, eine ältere und umfassendere Geschichte hat, als soweit sie die gewöhnliche Gesetzgebung betrifft. So haben z. B. schon im Jahre 1779 die Bürger von Massachusetts das Recht behauptet, durch Volksabstimmung zu erklären, daß eine Verfassung entworfen werden solle, und ebenso zu bestimmen, daß der vorbereitete Entwurf angenommen werden solle. Im Jahre 1818 enthielt die Verfassung von Connecticut die Bestimmung, daß jeder Verbesserungsvorschlag erst der Volksabstimmung unterworfen werden sollte. In Europa war die französische Verfassung von 1793 die erste, welche diese Prüfung zu bestehen hatte; aber obwohl sie von den Urversammlungen angenommen worden war, trat sie nie in Kraft. Das Verfahren kam nach der französischen Revolution von 1830 in regelmäßigen Gebrauch bei den Schweizer Kantonalverfassungen, wobei St. Gallen im Jahre 1831 den Anfang machte. Vergl. die erschöpfende Abhandlung von Charles Borgeaud über: The Adoption and Amendment of Constitutions (London 1895); Bryce: The American Commonwealth (London 1891); Simon Deploige: Le Référendum en Suisse (Brüssel 1892).

sammlungen von Delegirten der verschiedenen Zweigvereine, welche die Aufgabe haben, die so ziemlich im Ungewissen tastenden Statuten, worauf der Verein gegründet war, zu ergänzen und zu revidiren. Es würde aber eine durchaus falsche Auffassung sein, diese Versammlungen für „Parlamente" zu halten, mit der Vollmacht, die vom Verein zu befolgende Politik zu bestimmen. Die Delegirten kamen nur zu bestimmten und eng begrenzten Zwecken zusammen. Und selbst diese durften sie nicht nach eigenem Belieben erledigen. In allen uns bekannten Fällen waren die Delegirten verpflichtet, gemäß der Abstimmung, welche schon vorher in ihrem jeweiligen Zweigverein vorgenommen war, zu entscheiden. In vielen Vereinen war der Delegirte nur das willenlose Werkzeug, durch welches die „Stimmen" der Mitglieder mechanisch übermittelt wurden. So hielt z. B. die Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons), damals der größte und mächtigste Gewerkverein, von 1834 bis 1839 jährliche Delegirtenversammlungen nur mit dem Zweck, die Statuten zu revidiren. Wie beschränkt die Gewalt dieser Versammlung war, kann man nach dem folgenden Auszug aus einer Adresse der zentralen Exekutive gut beurtheilen: „Da die Delegirten im Begriff stehen, sich zu versammeln, unterbreitet das Hauptkomite allen Logen die folgenden Beschlüsse über das Verhalten der Delegirten. Es ist klar, daß es die Pflicht der Delegirten ist, gemäß den Instruktionen der Majorität ihrer Wähler zu stimmen; daher sollten sie keine Maßregel vorschlagen, die nicht von den von ihnen vertretenen Logen oder Distrikten befürwortet wird. Um dies zu erreichen, schlagen wir die folgenden Resolutionen vor: Daß jede Loge ihre Delegirten mit geschriebenen Instruktionen versehen soll, wie über jede von ihnen in Betracht gezogene Frage gestimmt werden soll; und daß kein Delegirter seiner Instruktion zuwider stimmen soll; und daß, wenn bei Durchsicht der Instruktionen sich eine Majorität für irgend eine Maßregel ergiebt, diese ohne Diskussion angenommen werden soll." [38] Die Delegirtenversammlung von 1838 stimmte mit dieser Auffassung überein. Alle Logen sollten etwaige Resolutionen betreffs Abänderung der Statuten zwei Monate vor der Delegirtenversammlung einsenden; sie sollten in dem Fortnightly Return abgedruckt und von jeder Loge diskutirt werden; dann sollte der Delegirte über die Ansicht der Mitglieder durch die Stimmen der Majorität unterrichtet werden; und nur falls über irgend einen Punkt keine ausgesprochene Majorität vorhanden war, sollte der Delegirte nach eigener Ansicht stimmen. Aber selbst diese Beschränkung entsprach nicht der Auffassung, welche die Steinmaurer von der Demokratie hatten. 1837 verlangte die Loge in Liverpool, daß „alle

---

[38] Stonemasons' Fortnightly Return, Mai 1836 (das Zirkular, welches die Exekutive alle vierzehn Tage an die Zweigvereine ausgiebt).

in unseren Satzungen bei der großen Delegirtenversammlung getroffenen Aenderungen" allen Logen mitgetheilt werden sollen, „damit unsere Gesellschaft sie berathen kann, ehe sie gedruckt werden".[34] Dieses Vorgehen wurde von der zentralen Exekutive sanft getadelt, mit der Begründung, daß die Amendirung und Annahme der Satzungen unter solchen Umständen die ganze Zeit des Vereins bis zur nächsten Delegirtenversammlung in Anspruch nehmen würden. Die Forderung wurde jedoch auch von anderen Zweigvereinen aufgenommen, und im Jahre 1844 war es schon zur festen Gewohnheit geworden, eine nöthig erscheinende Veränderung in den Satzungen dadurch zu machen, daß man den Vorschlag nur in dem Fortnightly Return vorlegte und dann die bei den verschiedenen Logenversammlungen abgegebenen Stimmen zählte. Eine ähnliche Veränderung vollzog sich in anderen großen Vereinen, wie z. B. dem der Eisengießer, der Dampfmaschinenbauer und der Wagenbauer. Die große Mehrzahl der Mitglieder sah keinen Vortheil in den ziemlich beträchtlichen Ausgaben, welche die Postreisen der Delegirten nach dem Versammlungsorte und ihr Aufenthalt dort, der pro Tag sechs Schilling kostete, verursachten,[35] nachdem die Einführung des Pennytarifs die Versendung eines vierzehntägigen oder monatlichen Zirkulars ermöglicht hatte, durch welches ihre Stimmen über irgend einen vorliegenden Vorschlag schnell und billig gesammelt werden konnten. Kurzum, die Delegirtenversammlung wurde durch das Referendum ersetzt.[36]

Unter dem Ausdruck „Referendum" versteht man in der Wissenschaft der Politik die politische Einrichtung, durch die eine in der Repräsentativversammlung berathene Maßregel der Abstimmung des ganzen Volkes unterbreitet wird. Eine andere Entwicklung desselben Prinzips ist das Initiativverfahren, d. h. das Recht eines Theiles der Gemeinschaft zu verlangen, daß

---

[34] Ebenda, Mai 1837.

[35] 1838 bestimmten die Logen der Hülfskasse der Steinmaurer mit großer Majorität, „daß bei allen Maßregeln, die der Berathung unseres Vereins unterbreitet werden, die Mitglieder gezählt werden sollen, die in den einzelnen Logen für oder gegen solche Maßregel stimmen; daß das Resultat durch die Distriktslogen nach dem Sitz der Regierung übermittelt werden soll; und daß statt der Zahl der Logen die Gesammtmajorität aller Mitglieder eine Maßregel billigen oder verwerfen soll". Fortnightly Return, 19. Januar 1838.

[36] Die Einführung des Referendums ist wenigstens in einem Gewerkverein direkt auf die Uebersetzungen einiger Flugblätter von Rittinghausen und Victor Considérant zurückzuführen, die in England zwischen 1850 bis 1860 zirkulirten. In dem Typographical Circular vom März 1889 wird mitgetheilt, daß John Melson, ein Drucker aus Liverpool, die Idee einer „direkten Gesetzgebung durch das Volk" aus diesen Flugschriften bekam; und daß er seinen Verein drängte, sie aufzunehmen, zuerst ohne Erfolg, aber auf der Delegirtenversammlung von 1861 mit dem Resultat, daß das Referendum als der von jetzt an giltige Modus der Gesetzgebung angenommen wurde.

seine Vorschläge der Abstimmung der gesammten Wählerschaft unterbreitet werden. Da es in den früheren Verfassungen der Gewerkvereine keine Repräsentativversammlung gab, so nahmen bei ihnen sowohl Referendum wie Initiativverfahren die roheste Form an. Jeder Vorschlag eines neuen Paragraphen oder der Verbesserung eines solchen, jeder Vorschlag einer bestimmten Taktik oder einer Anwendung derselben konnte sofort der Abstimmung aller Mitglieder unterbreitet werden. Dieser Gebrauch, die Mitglieder zu befragen, war keineswegs auf die zentrale Exekutive beschränkt. Jeder Zweigverein hatte vielleicht in gleicher Weise einen Vorschlag durch das offizielle Zirkulär der Gesellschaft zur Abstimmung zu bringen. Und wie unvollkommen auch die Frage gefaßt sein mochte, wie wenig auch das Resultat mit den Statuten und der früheren Praxis der Gesellschaft übereinstimmen mochte, die Antwort der Mitglieder war endgiltig und sofort wirksam. Wer der Ansicht ist, daß die reine Demokratie die direkte Entscheidung jeder auftauchenden Frage durch die Masse des Volkes verlangt, der findet dies Ideal in der Geschichte der größeren Gewerkvereine zwischen 1834 und 1870 ohne Beschränkung und Grenze verwirklicht.

Das Resultat war bezeichnend und reich an politischen Lehren. In allen Vereinen, die von frischer Lebenskraft strotzten, begegnen wir Anfangs einer Fluth von Vorschlägen. Jeder thätige Zweigverein hatte einen neuen Paragraphen vorzuschlagen, und jede Nummer des offiziellen Zirkulärs wimmelte von unreifen und oft einander widersprechenden Verbesserungsvorschlägen. Der Exekutivausschuß des Gewerkvereins der Wagenbauer (United Kingdom Society of Coachmakers) hatte z. B. nicht weniger als vierundvierzig Anträge zu gleicher Zeit in einem Zirkulär zur Abstimmung zu bringen.[37] Man kann sich nur schwer einen ausreichenden Begriff von der Verschiedenheit und bisweilen auch von dem Blödsinn dieser Vorschläge machen. Beschäftigen wir uns nur mit denen, die wir in den Annalen der Steinmaurer in der Zeit von 1838 und 1839 finden. Ein Zweigverein schlug vor, daß der ganze Verein stundenweise Lohnzahlung verlangen solle, und ein anderer, daß die Stelle des Generalsekretärs verauktionirt, „dies wichtige Amt dem zugesprochen werden solle, der die geringste Besoldung fordere". Wir finden, daß eine Delegirtenversammlung der Abstimmung der Mitglieder die wichtige Frage unterbreitete, ob den Mitgliedern der zentralen Exekutive „ein Glas Bier am Abend" erlaubt werden solle, und daß die zentrale Exekutive darüber abstimmen ließ, ob den irischen Zweigvereinen nicht Home Rule aufgezwungen werden solle. Aus Furcht vor der kommenden parlamentarischen Entscheidung stimmen die Mitglieder für die Abschaffung aller „Paraphernalia, Aufnahmegebräuche und Losungsworte", lehnen aber die Reduktion der Arbeitszeit ab, welche die Loge

[37] Quarterly Report, Juni 1860.

in Newcastle „als die einzige Methode, die Wurzel unseres Elends abzuhauen", empfohlen hatte. Die zentrale Exekutive sieht sich gezwungen, gegen „den fortwährenden Zustand von Unruhe zu protestiren, in dem die Gesellschaft während der letzten zehn Monate durch die zahlreichen Resolutionen und Verbesserungsvorschläge gehalten worden ist, deren Tendenz nur dahin gehen kann, die Statuten und den Verein in Mißachtung zu bringen".[38] Wenn andere Vereine dieselbe Entwicklungsstufe erreichen, begegnen wir denselben Resultaten. „Wir sind offenbar", so klagt der Exekutivausschuß der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) „in eine reine Antragsmanie hineingerathen. Ein Zweigverein macht Vorschläge, weil es ein anderer auch thut; daher werden dann blödsinnige und lächerliche Vorschläge gemacht."[39] Dies System hatte die verhängnißvollsten Folgen da, wo es sich um die Höhe der Beiträge und der Unterstützungen handelte. Es ist nicht überraschend, daß die Mehrheit der Arbeiter nicht im Stande war, die Nothwendigkeit sachverständigen Rathes in Betreff dieser Punkte einzusehen, oder daß sie alle versicherungstechnischen Rücksichten vernachlässigte. Daher waren denn auch die Mitglieder niemals geneigt zu glauben, daß die Beiträge erhöht werden mußten, gewöhnlich aber sehr geneigt, Vorschlägen ihr Ohr zu schenken, die eine Ausdehnung der Unterstützungen forderte — eine allgemeine Neigung des Volkes, die viele Vereine zum Bankerott geführt hat. Noch zersetzendere Folgen hatte die Neigung, gegen die Entscheidung der Exekutive über die Nichtberechtigung einzelner Mitglieder zu bestimmten Unterstützungen an die Abstimmung der Mitglieder zu appelliren. In dem Verein der Wagenbauer z. B. beklagte sich die Exekutive bitterlich darüber, wie nutzlos es für sie sei, streng den Statuten gemäß Unfallunterstützung den Männern zu verweigern, die nur an einer Krankheit leiden, da in fast allen Fällen die Appellation des Fordernden an die Mitglieder, unterstützt durch beredte Zirkuläre seiner Freunde, genügt habe, ihre Entscheidung aufzuheben.[40] In der Hilfskasse der Eisengießer fanden im Laufe eines Jahres nicht weniger als neunzehn Abstimmungen, fast alle über Details der Unterstützungsverwaltung, statt.[41] Und die Exekutive der Steinmaurer mußte früh gegen einen Gebrauch protestiren, der bei den Zweigvereinen gewöhnlich zu werden anfing: sie pflegten nämlich vor der Abstimmung Zirkuläre im Verein umherzuschicken, um dadurch ihre Ansprüche auf Abstellung persönlicher Beschwerden, die sie zu haben glaubten, zu unterstützen.[42]

---

[38] Fortnightly Return, Juli 1838.

[39] Ironfounders' Monthly Report, April 1855.

[40] United Kingdom Society of Coachmakers Quarterly Report, September 1859.

[41] Bericht für 1869.

[42] Fortnightly Report, 18. Januar 1849.

Früh wurden die Nachtheile einer unbeschränkten Anwendung des Referendums dem denkenden Gewerkvereinler klar. Das Verdienst allerdings gebührt der Mehrheit der Mitglieder, daß sie wilde und unsinnige Vorschläge fast ausnahmslos ablehnten; dasselbe Los wurde in vielen Vereinen gewöhnlich allen den Vorschlägen zu Theil, die nicht von der verantwortlichen Exekutive[43] ausgingen. Die thatsächliche Aufgabe des Initiativverfahrens folgte bald. Die Zweigvereine wurden es überdrüssig, Vorschläge einzubringen, die ausnahmslos abgelehnt wurden. Aber das Recht der Gesammtheit der Mitglieder, selbst über jede auftauchende Frage zu entscheiden, war zu eng mit dem demokratischen Gedanken verbunden, als daß es direkt hätte abgeschafft oder nur ausdrücklich kritisirt werden können. Wo der Gebrauch nicht in Folge reinen Ueberdrusses ausstarb, befreite man sich auf andere Art von ihm. In einem Verein nach dem anderen warfen die zentrale Exekutive und der Generalsekretär — die Leute, die in thatsächlicher Berührung mit den Problemen der Verwaltung standen — ihren Einfluß gegen den Gebrauch, an die Abstimmung der Mitglieder zu appelliren, in die Wagschale. So trat der Exekutivausschuß des Vereins der Wagenbauer der Gewohnheit seiner Mitglieder, seine statutengemäße Entscheidung in Unterstützungsangelegenheiten umzustürzen, fest entgegen. Die Exekutive nahm für sich das alleinige Recht in Anspruch, zu entscheiden, wer nach den Statuten unterstützungsberechtigt sei, und verweigerte unzufriedenen Klägern das Recht, durch das offizielle Zirkulär zu appelliren. Dies Vorgehen verursachte wiederholt große Unzufriedenheit; aber der Exekutivausschuß vertheidigte energisch seine Stellung und behauptete sie schließlich. Als dreizehn Zweigvereine des Gewerkvereins der Maurer (Operative Bricklayers' Society) im Jahre 1868 vorschlugen, das alterspensionsfähige Alter herabzusetzen und die Bureauausgaben zu beschränken, weigerte sich der Generalsekretär einfach, solche ungeeignete Vorschläge der Abstimmung der Mitglieder zu unterbreiten, unter dem Vorwande, daß die Frage auf der nächsten Delegirtenversammlung verhandelt werden könne.[44] Der nächste Schritt bestand darin, die Zahl der Gelegenheiten zu Appellationen in allen Fragen zu beschränken. Die Exekutive der Wagenbauer erklärte, daß in Zukunft Anträge nur im Jahresbericht zur Abstimmung gebracht werden könnten, und nicht wie früher vierteljährlich; und diese Beschränkung wurde einige Jahre später in die Statuten aufgenommen.[45] Noch

[43] Der politische Forscher erinnert sich, in wie wenig Fällen das Initiativbegehren in der Schweiz zu thatsächlicher Gesetzgebung geführt hat, selbst in Kantonen wie Zürich, wo dasselbe seit über zwanzig Jahren in Uebung ist. Vergl. Stüssi, Referendum und Initiative im Kanton Zürich.

[44] Monthly Circular, April 1868.

[45] Quarterly Report, November 1854; Statuten von 1857.

wirkungsvoller war die Annahme eines Paragraphen, der die Kosten einer Abstimmung dem Zweigverein auflegte, der dieselbe gefordert hatte, falls der Spruch des Vereins gegen den Antrag ausfiel.[46] Ein anderes Mittel bestand darin, bei einer systematischen Revision der Statuten zu erklären, daß kein Abänderungsantrag innerhalb eines bestimmten Zeitraums, von einem Jahre bei dem Gewerkverein der Zimmerleute (General Union of Carpenters) 1863, von drei Jahren bei dem Gewerkverein der Buchbinder (Bookbinders' Consolidated Union) 1869 und der Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) 1878, von zehn Jahren bei dem Gewerkverein der Maurer (Operative Bricklayers' Society)[47] 1889, gestellt werden durfte. Schließlich ging man so weit, das Referendum bei der Formulirung und Aenderung der Statuten gänzlich abzuschaffen. Im Jahre 1866 beschloß die Delegirtenversammlung des Gewerkvereins der Zimmerleute (Amalgamated Society of Carpenters), daß die Exekutive die Abänderung oder Neuhinzufügung von Statuten nur in Fällen großer Gefahr und auch dann nur auf Beschluß der Delegirtenversammlung den Mitgliedern zur Abstimmung unterbreiten sollte.[48] Im Jahre 1878 nahmen dieselben Steinmaurer, die vierzig Jahre früher eine so begeisterte Leidenschaft gezeigt hatten, über jede Frage abzustimmen, eine Satzung an, welche die Revisionsarbeit einem besonders gewählten Ausschuß übertrug.

So hat, wie wir sehen, ein halbes Jahrhundert praktischer Erfahrung in Referendum und Initiative nicht zu der Ausdehnung, sondern zu einer immer größeren Beschränkung ihrer Anwendung geführt. Es hat sich erwiesen, daß der Versuch, einem jeden Mitglied Antheil an der Leitung der Gesellschaft zu sichern, zu Schwankung in der Gesetzgebung, zu Gefährdung gesunder Finanzen und zu allgemeiner Schwäche der Verwaltung geführt hat. Das Resultat war die frühzeitige Aufgabe der Initiative, entweder ausdrücklich durch Satzung oder durch den beharrlichen Einfluß der Exekutive. Die Folge davon war eine weitere Verschiebung des Machtgleichgewichts in den Verfassungen der Gewerkvereine. In dem Augenblick, wo das Recht, Fragen der Abstimmung den Mitgliedern zu unterbreiten, thatsächlich ein Vorrecht der Exekutive wurde, hörte das Referendum auf, für die Mitglieder ein wirksames Aufsichtsmittel zu sein. Wenn die Exekutive die Punkte wählen konnte, über die sie abstimmen lassen wollte, die Gelegenheit, bei der die Frage gestellt, und die Form, in der sie gestellt werden sollte, so mußte das Referendum, wie man bald fand, ihre Macht bedeutend verstärken, anstatt ein Gegengewicht gegen die

---

[46] Rules of the Associated Blacksmiths' Society (Glasgow 1892) und viele andere.

[47] Monthly Report, Oktober 1889.

[48] Monthly Circular, April 1866.

Exekutive zu sein. Jede Aenderung, die die Exekutive wünschte, konnte sie in den plausibelsten Ausdrücken formuliren und durch zwingende Beweise stützen, die ihr fast immer die Zustimmung einer größeren Majorität sicherten. Jeder Resolution der Exekutive konnte auf diese Weise, wenn es die Gelegenheit erforderte, die mächtige moralische Stütze eines Plebiszits gegeben werden.[49] Die Gewerkvereinsdemokraten hatten sich auf das Referendum verlassen, aber dieses enttäuschte ihre Erwartungen und führte thatsächlich zur Ausschließung der Gesammtheit der Mitglieder von jeder Theilnahme an der Regierung. Und wenn wir uns die in der Praxis sich herausstellende Unterordnung des Exekutivausschusses unter den besoldeten ständigen Beamten ins Gedächtniß zurückrufen, so verstehen wir leicht, daß die endgiltige Wirkung des Referendums, wie wir es beschrieben haben, nur eine weitere Stärkung des Einflusses des Generalsekretärs war, der die Anträge formulirte, die Motive für dieselben aufsetzte und das offizielle Zirkulär herausgab, welches das einzige Mittel des Meinungsaustausches unter den Mitgliedern bildete.

Wir sehen also, daß alle wirksamen Kräfte in der Organisation der Gewerkvereine dahin strebten, die Macht des Generalsekretärs zu vergrößern und zu befestigen. Wenn die Demokratie keine andere Mittel zu liefern vermöchte, um die Volkskontrolle zu sichern, als die Massenversammlung, die jährliche Wahl der öffentlichen Beamten, die Initiative und das Referendum, so würde die Geschichte der Gewerkvereine es vollkommen klar machen, daß allein der Druck der administrativen Bedürfnisse unvermeidlich dahin führen müsse, die Gesammtheit der Mitglieder aller wirksamen Kontrolle über die Regierung zu berauben. Wir könnten hier leicht einige einflußreiche Gewerkvereine namhaft machen, die nur einen einzigen ständigen Beamten besitzen und deshalb auch heute noch nicht über die Entwicklungsstufe einer thatsächlichen persönlichen Diktatur hinausgekommen sind. Dieselbe Entwicklung eines Gewerkvereins und seiner Geschäfte, die, wie wir gesehen, die Tendenz hat, den Einfluß des

[49] Lecky hebt (Democracy and Liberty, Band I, Seite 12, 31, 32) hervor, daß in Frankreich „die aufeinanderfolgenden Regierungen schnell lernten, wie leicht ein Plebiszit durch eine starke Exekutive geleitet und gesichert wird und von welchem Nutzen dasselbe sein kann, um eine Usurpation zu verbergen oder zu rechtfertigen. Die Konstitution von 1795, welche die Macht des Direktorats gründete; die Konstitution von 1799, welche die Exekutive in die Hände dreier auf zehn Jahre gewählten Konsuln legte; die Konstitution von 1802, welche Bonaparte zum Konsul auf Lebenszeit machte und wiederum das Wahlsystem umformte; das Kaiserreich, das 1804 aufgerichtet wurde, und der Verfassungszusatz, den Napoleon 1815 promulgirte, — sie alle wurden einer direkten Volksabstimmung unterbreitet.“ Die Regierung Napoleons III. von 1852—1870 wurde durch vier Plebiszite bestätigt, vgl. auch Laferrière, Constitutions de la France depuis 1789; Jules Clère, Histoire du Suffrage Universel.

Generalsekretärs zu stärken, ist es aber auch, die eine neue Beschränkung seiner persönlichen Autorität erzeugt. Wenn wir die Verfassung einer Bank oder einer Aktiengesellschaft oder irgend einer anderen, nicht der Arbeiterklasse angehörigen Organisation untersuchen, begegnen wir fast immer der Regel, daß die obersten Exekutivbeamten nicht von der Gesammtheit der Mitglieder, sondern von dem leitenden Ausschuß angestellt werden, und daß diese Beamten bei der Wahl und Entlassung der ihnen untergeordneten Beamten eine ziemlich große, wenn nicht absolute Bewegungsfreiheit haben. Jeder andere Plan, so behauptet man, würde die wirksame Thätigkeit der Organisation wesentlich stören. Hätten die Gewerkvereine diesen Weg eingeschlagen, so würde der Generalsekretär absoluter Herrscher geworden sein. Die Organisationen der Arbeiterklasse haben aber fast ohne Ausnahme hartnäckig an der direkten Wahl aller Beamten durch die Gesammtheit der Mitglieder festgehalten. Ob nun die zu besetzenden Stellen die eines zweiten Sekretärs auf dem Hauptbureau oder von Distriktsdelegirten waren, die einen Theil des Landes zu vertreten hatten, die Mitglieder haben eifersüchtig die Ernennung in ihrer Hand behalten. In den größeren Gewerkvereinen der Gegenwart sieht sich also der Generalsekretär nicht an der Spitze eines Stabes gelehriger Unterbeamten, die Amt und Beförderung ihm verdanken, sondern einer Anzahl getrennt gewählter Beamten, von denen ein jeder direkt von der Gesammtheit der Mitglieder angestellt ist.[50] Jedes Streben nach persönlicher Diktatur wird so in seinen Anfängen gehemmt. Viel größer ist die Gefahr, daß Reibereien und persönliche Eifersüchteleien die Verwaltung in ungehöriger Weise schwächen. Im Allgemeinen aber ist das Resultat die enge Vereinigung aller besoldeten Beamten, um die Geschäfte der Gesellschaft in der ihnen am geeignetsten erscheinenden Weise zu führen. Statt einer persönlichen Diktatur haben wir daher eine eng verbundene und thatsächlich unwiderstehliche Bureaukratie.

Mit einer so gearteten Verfassung vermag ein Gewerkverein einen sehr hohen Grad von Wirkungsfähigkeit zu erreichen. Der Verein der Kesselschmiede und Eisenschiffbauer (United Society of Boilermakers and Ironshipbuilders), gegründet 1832 und mit einer Mitgliedschaft von 40776 Personen im Dezember 1896, ist z. B. einer der anerkannt mächtigsten und bestgeleiteten englischen Gewerkvereine. In den letzten zwanzig Jahren ist seine

---

[50] Sogar das Bureaupersonal wurde bis in die jüngste Zeit von den Mitgliedern aus der Zahl der Mitglieder ergänzt; erst in wenigen Vereinen hat man einzusehen begonnen, daß ein Stenograph oder gelernter Buchhalter, den der Generalsekretär oder der Exekutivausschuß wählt, wahrscheinlich von größerem Werth am Schreibtisch ist, als der befähigtste Arbeiter, der nur in Handarbeit geschult ist. Der Verein der Maurer (Operative Bricklayers' Society) hat übrigens kürzlich seinem Exekutivausschuß gestattet, einen Stenographen anzustellen.

Entwicklung in guten und schlechten Zeiten eine andauernd erfolgreiche gewesen. Seit vielen Jahren beherrscht er alle schiffbauenden Häfen und umfaßt zur Zeit thatsächlich alle Eisenschiffbauer des Vereinigten Königreichs. Als Versicherungsgesellschaft hat er es selbst in den schlechtesten Jahren einer den akutesten Depressionen unterworfenen Industrie ermöglicht, Unterstützungen nach einem ungewöhnlich sorgfältig ausgearbeiteten und freigebigen Plane zu zahlen. Trotz dieser reichlichen Unterstützungen hat er einen Reservefonds von nicht weniger als 175 560 Pfund angesammelt. Und diese Blüthe ist durchaus nicht mit einer Vernachlässigung der kriegerischen Aufgaben des Gewerkvereinswesens erkauft worden. Im Gegentheil; der Verein hat den Ruf, eine genauere Kontrolle über die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder auszuüben, als irgend ein anderer Verein. In keinem Gewerbe finden wir z. B. eine schärfere und in größerer Ausdehnung erzwungene Beschränkung der Lehrlingszahl; nirgends ist die Weigerung, mit Nichtgewerkvereinlern zu arbeiten, entschiedener. Und kein anderer Verein hat, wie wir an anderer Stelle beschrieben haben, ausgearbeitete nationale Verträge, die in allen Häfen des Königreichs gelten, mit größerem Erfolg abgeschlossen und ihre Beobachtung erzwungen. Außerdem war diese energische und erfolgreiche Gewerbepolitik mit einer bemerkenswerthen Enthaltung von Streiks verträglich — eine Thatsache, die ihren Grund nicht nur in der finanziellen Stärke und der vollendeten Organisation des Vereins, sondern auch in dem unbeschränkten Gehorsam, den er von seinen Mitgliedern erzwang, und in der weitgehenden Disziplinargewalt hatte, die die zentrale Exekutive besaß und ausübte.[51]

Die Kraft und der Einfluß dieses bemerkenswerthen Vereins haben ohne Zweifel zum guten Theil ihre Ursache in der vortheilhaften strategischen Stellung, welche ihm die außerordentliche Ausdehnung des Eisenschiffbaues verschafft hatte. Er gewährt uns indeß ein interessantes, weil vollkommenes Beispiel einer Verfassung, welche alle Züge der unausgebildetsten Demokratie bewahrt hat, für alle praktischen Zwecke aber eine Bureaukratie geworden ist, in der die wirksame Volkskontrolle auf ein Minimum reduzirt ist. Die formelle Verfassung des Vereins der Kesselschmiede bewahrt noch jetzt alle typischen Züge der alten Gewerkvereine. Die exekutive Gewalt dieses großen nationalen Vereins liegt in den Händen eines fortwährend wechselnden Ausschusses, dessen Mitglieder von einem einzigen Distrikt gewählt werden, nur zwölf Monate ihr Amt bekleiden und dann für eine Zeitdauer von drei Jahren nicht wieder wählbar sind. Alle besoldeten Beamten werden in getrennten Wahlgängen von der Gesammtheit der Mitglieder gewählt und bekleiden ihr Amt nur für

---

[51] Vergl. die begeisterte Beschreibung dieser Organisation von Dr. G. von Schulze-Gaevernitz: Zum Sozialen Frieden (Leipzig 1890), 2. Band, übersetzt als Social Peace (London 1893), S. 239—243.

eine bestimmte Dauer von zwei bis fünf Jahren. Obschon eine Delegirtenversammlung vorgesehen ist, falls der Verein eine Einberufung derselben wünschen sollte, so können doch alle Statuten, die Höhe der Beiträge und Unterstützungen eingeschlossen, durch eine Gesammtabstimmung geändert werden; und selbst wenn eine Delegirtenversammlung zusammentritt, so müssen ihre Abänderungsanträge der Abstimmung der allgemeinen Versammlungen der Zweigvereine unterbreitet werden. Außerdem kann jeder Zweigverein verlangen, daß jeder beliebige Vorschlag desselben der Gesammtabstimmung unterbreitet wird. Kurz, der Verein bewahrt die Form einer Gewerkvereinsdemokratie unausgebildetster Art.

Obwohl aber die Bestimmungen über den Exekutivausschuß, die Versammlungen der Zweigvereine und das Referendum den Hauptheil der Vereinsstatuten bilden, hat ein formloses Kabinett ständiger Beamten, von dem die gedruckte Verfassung nichts weiß, lange Zeit ausschließlich die ganze Politik des Vereins geleitet und seine gesammte Verwaltung geführt. Vor zwanzig Jahren hatte der Verein das Glück, Robert Knight zum Generalsekretär zu wählen, einen Mann von bemerkenswerther Fähigkeit und Charakterstärke, der der ständige Premierminister dieses kleinen Königreichs geblieben ist. Während seiner langen Regierung ist ein Stab jüngerer Beamten um ihn aufgewachsen, die, obschon alle wegen ihrer persönlichen Verdienste gewählt, doch die Anhänglichkeit der Mitglieder ihrem Führer nicht haben streitig machen können. Diese Distriktsdelegirten werden nominell nur auf zwei Jahre gewählt, gerade so, wie der Generalsekretär selbst nur auf fünf Jahre gewählt wird. Aus Gründen aber, die wir an anderer Stelle angeführt haben, erfreuen sich alle diese Beamten einer Ständigkeit, die thatsächlich nicht geringer ist als die eines Richters. Knights unbestrittene Ueberlegenheit in gewerkvereinlicher Staatskunst haben ihn in Verbindung mit der nie fehlenden Unterstützung des Exekutivausschusses in den Stand gesetzt, aus den nominell unabhängigen Distriktsdelegirten ein thatsächliches Kabinett zu bilden, indem dieselben bei wichtigen Fragen der Politik abwechselnd als Räthe thätig sind und als Minister in ihren Gebieten das ausführen, was sie im Rathe beschlossen haben. Nach der geschriebenen Verfassung des Vereins sollten wir annehmen, daß von den abendlichen Versammlungen des kleinen Ausschusses von arbeitenden Plattenlegern und Nietern in Newcastle alle die nationalen Unterhandlungen und ausgearbeiteten Kollektivverträge mit den verbündeten Unternehmern ausgegangen wären, die die Bewunderung der ökonomischen Forscher erregt haben. Aber sein unrepräsentativer Charakter, die kurze Amtsdauer seiner Mitglieder und ihr Amtswechsel der Reihe nach machen es dem fortwährend wechselnden Exekutivausschuß unmöglich, irgend welchen wirksamen Einfluß selbst auf die gewöhnlichen Routinegeschäfte eines so großen Vereins auszuüben. Die komplizirten Verhandlungen,

welche nationale Verträge mit sich bringen, gehen absolut über seine Fähigkeiten hinaus. Thatsächlich ereignet sich Folgendes. In wichtigen Fragen der Politik ladet Knight seine Distriktsdelegirten zu einer berathenden Versammlung in London oder Manchester ein, um mit ihnen die wichtigen Verhandlungen, welche die Exekutive in Newcastle formell bestätigt, zu berathen oder sogar zu führen. Und obschon die thatsächliche Verwaltung der Unterstützungen in den Händen der Ausschüsse der Zweigvereine liegt, macht doch die vollständige Zentralisation des Finanzwesens und die von dem Exekutivausschuß besessene oberste Disziplinargewalt diesen oder vielmehr den Generalsekretär ebenso zum Alleinherrscher auf dem Gebiet der Finanzverwaltung, wie auf dem der Gewerbepolitik. Ein wirksamer Ausdruck des Volkswillens ist also nur möglich, wenn eine Frage der Gesammtabstimmung der Zweigvereine unterbreitet wird. Wir brauchen kaum hervorzuheben, daß ein solches Referendum, das durch das offizielle Zirkulär in den von dem Generalsekretär gewählten Ausdrücken zur Abstimmung unterbreitet und durch den Einfluß der ständigen Beamtenschaft des Distrikts unterstützt wird, im Grunde nur ein Mittel ist, die offizielle Ansicht der Gesammtheit der Mitglieder aufzuzwingen. In Wahrheit waren der Generalsekretär und sein formloses Kabinett bis zur Aenderung im Jahre 1895 absolute Alleinherrscher.[52]

Bei den Kesselschmieden hat sich die Regierung durch ein formloses Kabinett besoldeter Beamten bis auf die Gegenwart als sehr erfolgreich erwiesen. Offenbar würde es aber ein weniger geschickter Staatsmann, als Knight, sehr schwierig finden, eine Anzahl von Distriktsdelegirten, die einzeln dem ganzen Verein verantwortlich und nominell nur den einzelnen Distriktsausschüssen unterstellt sind, in ein einiges Kabinett zusammenzufassen. Unter diesen Verhältnissen konnten persönliche Reibereien oder Treulosigkeiten leicht die gesammte Gewerbepolitik lähmen, von der das Blühen der Gesellschaft abhängt. Obschon unter der ehrlichen und fähigen Regierung Knights der Mangel einer kontrollirenden Behörde nicht gefühlt wurde, so muß es doch außerdem als ein Mangel der Verfassung gelten, daß sie überhaupt keine Kontrolle über einen bestechlichen, nachlässigen oder unfähigen Generalsekretär vorsieht. Die

---

[52] Im Jahre 1895, nachdem dies Kapitel geschrieben war, wurde die Verfassung geändert, da die Mitglieder in London und einigen anderen Städten mehr und mehr merkten, daß ihre Bureaukratie in der alten Gestalt sich vollständig ihrer Kontrolle entzöge. Nach den neuen Satzungen liegt die Regierung in der Hand einer repräsentativen Exekutive von sieben besoldeten Mitgliedern, die von den sieben Wahlbezirken des Vereins gewählt werden. Ihre Amtsdauer beträgt drei Jahre; jährlich tritt ein Drittel derselben zurück. Rules of the United Society of Boilermakers etc. (Newcastle 1895). Es wäre voreilig, über die Wirkung dieser Aenderung zu urtheilen, die erst 1897 in Kraft trat.

einzigen, die im Stande sind, die Verwaltung der Gesellschaft wirksam zu kritisiren, sind die besoldeten Beamten selbst, die natürlich wenig geneigt sind, ihre Stellung durch einen Appell gegen ihren vorgesetzten Beamten an die unsichere Entscheidung einer Gesammtabstimmung aufs Spiel zu setzen. Schließlich sichert diese Verfassung trotz ihres Prunkens mit demokratischen Formen in Wirklichkeit dem gewöhnlichen Plattenleger oder -Nieter nur geringen, wenn überhaupt irgend welchen Antheil an der zentralen Verwaltung seines Gewerkvereins; es wird ihm keine wirkliche Gelegenheit gegeben, seine Meinung auszudrücken; an seine Intelligenz wird kein Anspruch, sich eine Meinung zu bilden, erhoben. Kurz, so lange die Kesselschmiede mit dieser Regierungsform zufrieden waren, sicherten sie sich eine wirksame Verwaltung auf Kosten aller erzieherischen Einflüsse und politischen Garantien der Demokratie.

Unter den wohlorganisirten Kohlenbergleuten im Norden Englands ist die Theorie von der „direkten Gesetzgebung durch das Volk“ noch in voller Kraft. So entscheiden die 19 000 Mitglieder des Gewerkvereins der Bergleute von Northumberland (Northumberland Miners' Mutual Confident Association), gegründet 1863, jede Frage der Politik und selbst viele Einzelheiten der Verwaltung durch Abstimmung in den verschiedenen Logenversammlungen.[53] Und obwohl in jedem Vierteljahr eine Delegirtenversammlung abgehalten wird, von der es in einer Satzung von 1894 ausdrücklich heißt, daß sie „zusammenkommt, um frei und ungehindert das ganze Programm zu berathen“, so ist doch ihr Amt streng darauf beschränkt, ihre Meinung auszudrücken; die ganze Liste der Vorschläge wird dann „an die Logen zurückgeschickt, damit sie darüber abstimmen“.[54]

---

[53] Vergl. z. B. die 25 verschiedenen Anträge, über die gemeinsam abgestimmt wurde, 9. Juni 1894. Northumberland Miners' Minutes, 1894, S. 23—26.

[54] Satzung 15. Hier haben wir ein merkwürdiges Beispiel von der ausdrücklichen Trennung der berathenden von der gesetzgebenden Funktion, die aus den lästigen Folgen der Anwendung des Imperativ-Mandats entstand. Der 1893—94 mit der Revision der Statuten beauftragte Ausschuß berichtete, „die augenblickliche Art der Geschäftsführung hat man schon seit langem als sehr wenig zufriedenstellend empfunden. Vorschläge für das Programm werden eingesandt, dann gedruckt und den Logen zugestellt, worauf Delegirte mit Instruktionen abgeschickt werden, an deren Wortlaut sie gebunden sind und wonach sie je nachdem für oder wider stimmen. Nun geschieht es aber nicht selten, daß Delegirte abgeschickt werden, um gegen Vorschläge zu stimmen, welche sich bei näherer Prüfung als von gänzlich anderer Bedeutung, und möglicherweise von sehr verschiedener Wirkung erweisen, als die Logen bei ihrer Stimmenabgabe glaubten. Zur Vermeidung der Uebelstände, die sich nur zu häufig ergeben haben, wenn unsere Mitglieder sich ohne genügende Vorkenntnisse über einen Vorschlag entschieden, schlagen wir vor, daß nach Zusendung der Programme an

Die Exekutive wird von der Gesammtheit erwählt; ihre Mitglieder, welche schon nach sechsmonatlichem Dienst zurücktreten, können nicht wiedergewählt werden. Und schließlich werden auch noch die besoldeten Beamten von der Gesammtheit der Mitglieder erwählt. Diesem Mangel einer organischen Verbindung zwischen den verschiedenen Theilen der Verfassung wird der Forscher vielleicht eine gewisse Unbeständigkeit der Politik zuschreiben, die sich bei mehreren aufeinander folgenden Abstimmungen gezeigt hat. Im Juni 1894 sammelte man die Stimmen aller Mitglieder über die Frage eines Anschlusses an die Föderation der Bergarbeiter (Miners' Federation), und es ergab sich ein bejahendes Resultat mit 6730 Stimmen gegen 5807. Nur einen Monat später wurden die Logen befragt, ob sie bereit wären, sich der wohlbekannten Politik der Föderation anzuschließen und die Rückerstattung der sich auf sechzehn Prozent belaufenden Lohnerniedrigungen zu fordern, welchen sie sich seit 1892 unterworfen hatten; sie stimmten dagegen mit einer Majorität von 2 zu 1 und bekräftigten dies noch durch eine ebenso bestimmte Weigerung, den Widerstand anderer Distrikte durch Beihilfe zu unterstützen. „Sie hatten sich einer Föderation angeschlossen, deren Grundsätze und Politik sie kannten, und sofort nach dem Anschluß verleugneten sie die Grundsätze, die sie soeben erst anerkannt hatten", so glossirte ein Mitglied ihrer eigenen Exekutive dieses Vorgehen.[55] Diese widersinnige Handlungsweise führte zu vielen Streitigkeiten; die Weigerung der Arbeiter von Northumberland, dem Beschluß der Spezialkonferenz, der höchsten Autorität der Föderation, zu gehorchen, wurde für unvereinbar mit ihrem weiteren Verbleiben in diesem Verbande erklärt. Und doch stimmten sie im Juli 1894 wieder mit 8445 gegen 5507 Stimmen für den Anschluß an die Föderation, trotz des mächtigen gegnerischen Einflusses ihres Exekutivausschusses. Es war sehr natürlich, daß die Beamten der Föderation nun fragten, ob in dem erneuten Gesuch um Aufnahme auch der Entschluß läge, der Politik des Verbandes zu folgen, dem man sich anzuschließen wünschte. Hierauf wurde logenweise eine neue Ab-

---

die Logen diese ihre Delegirten zu einer Versammlung senden, um die Sache zu berathen. Nach ihrer Rückkehr berichten diese über die Ergebnisse der Diskussion und schicken dann das Resultat der Logenabstimmung dem Bureau ein. Um dieses Prinzip durchzuführen, welches wir für unsere Mitglieder als von größtem Interesse und Wichtigkeit erachten, brauchen wir nicht mehr Versammlungen und nehmen keine weiteren Kosten auf uns als bei dem jetzigen System, während andererseits die Logen im Stande sein werden, ihre Stimmen über die verschiedenen Vorschläge im Besitz aller nöthigen Kenntnisse abzugeben, anstatt, wie jetzt meist geschieht, ohne diese Kenntnisse." Report vom 3. Februar 1894, Northumberland Miners' Minutes, 1894, S. 87—88.

[55] Report of Conference, 23. September 1893, Northumberland Miners' Minutes, 1893.

stimmung vorgenommen, und jetzt wurde der vorgeschlagene Anschluß mit einer Majorität von mehr als 5 zu 1 zurückgewiesen.[56]

Man könnte entgegnen, daß in diesem Beispiel des Anschlusses an die Föderation der Bergarbeiter die zu entscheidende Frage von großer Schwierigkeit und von bedeutsamer Wichtigkeit für den Verein war, und daß man daher einiges Zögern seitens der Mitglieder wohl erwarten konnte. Wir könnten indeß viele ähnliche Beispiele anführen, wo die Bergarbeiter von Northumberland sowohl über Angelegenheiten der Politik, wie über innere Verwaltungsfragen in ebenso widersprechender Weise abgestimmt haben. Ihre Erfahrung scheint uns vielmehr nur ein neuer Beweis dafür zu sein, daß die Regierung durch das Referendum, welche Vortheile man ihr auch zuschreiben mag, doch den gewichtigen Nachtheil hat, der Exekutive keine Politik an die Hand zu geben. Im Falle des Bergarbeitervereins von Northumberland war das Resultat bedeutende Schwächung seines Einflusses, und bei mehr als einer Gelegenheit die ernstliche Gefahr seiner Auflösung.[57] Glücklicherweise genoß der Verein in seinen Exekutivbeamten die Dienste von absolut ehrlichen, ungewöhnlich fähigen und erfahrenen Männern. Diese Beamten hatten während der ganzen Zeit ihre eigene, fest bestimmte und konsequente Politik, welche die auf Unkenntniß beruhenden, widersprechenden Abstimmungen der Mitglieder weder beeinflussen noch ändern konnten.

Es ist kaum nöthig, die Verfassung des Bergarbeitervereins von Durham (Durham Miners' Association), 1869 gegründet, in ihren Einzelheiten darzustellen,[58] da diese in ihren wesentlichen Zügen derjenigen der Bergarbeiter

[56] Wir müssen hier bemerken, daß das Referendum bei den Bergarbeitern von Northumberland zwei verschiedene Formen hat, die Mitgliederabstimmung („ballot") und die sogenannte Logenabstimmung („proxy-voting"). Auf Streiks bezügliche und andere ausdrücklich von der Delegirtenversammlung dazu bestimmte Fragen werden durch eine Abstimmung der einzelnen Mitglieder entschieden. Die gewöhnlichen, von der Delegirtenversammlung den Logen überwiesenen Geschäfte werden von der allgemeinen Versammlung einer jeden Loge diskutirt, und die Stimme der Loge oder „proxy" wird als ein Ganzes gemäß der einfachen Majorität der anwesenden Mitglieder abgegeben. Die Stimme einer Loge gilt eine bis dreißig Stimmen, streng im Verhältniß zur Mitgliederzahl. Es ist interessant, zu beobachten (obwohl wir nicht wissen, ob sich aus der Thatsache irgend eine Schlußfolgerung ziehen läßt), daß die beiden Abstimmungen zu Gunsten der Föderation durch Stimmabgabe aller einzelnen Mitglieder vorgenommen wurden, während diejenigen zu ihren Ungunsten Logenabstimmungen waren.

[57] Vergl. z. B. den Bericht der Spezialkonferenz vom 23. September 1893, die ausdrücklich berufen worden war, um „der Auflösung unseres Vereins" entgegenzuwirken. Northumberland Miners' Minutes, 1893.

[58] Im Bergarbeiterverein von Durham liegt die Wahl der Beamten nominell in den Händen des Rathes, aber in den Statuten ist ausdrücklich Vorsorge getroffen, daß jede Loge ihren Delegirten „bevollmächtige", wie er stimmen soll.

von Northumberland ähnlich ist. Es ist aber interessant, zu beobachten, daß man in Durham genau dieselbe Erfahrung mit dem Referendum gemacht hat, wie in Northumberland, hier war sogar das Resultat noch nachtheiliger für den Verein.[59] Der Bergarbeiterverein von Durham übt trotz seiner dicht bei einander wohnenden 60 000 Mitglieder keinerlei bedeutenderen Einfluß auf die Gewerkvereinswelt und ruft sogar bei den Unternehmern Klagen über seine „innere Schwäche" hervor. Die Besitzer der Kohlengruben in Durham erklären, daß sie bei einem Rath, der die Beschlüsse der Exekutive, und bei einer Mitgliederabstimmung, die die Beschlüsse des Rathes umstößt, nie wissen, wann sie zu einem Uebereinkommen gelangt sind, oder wie lange dieses Uebereinkommen einer widerspenstigen Loge aufgezwungen werden wird.

Es ist bedeutsam, daß die neueren Verbände, welche in diesen selben Grafschaften und in direkter Nachahmung der Bergarbeitervereine entstanden sind, der Gesammtheit der Mitglieder viel weniger Macht geben. So legt z. B. der Verein der Coaksarbeiter von Durham (Durham Cokemen's and Laborers' Association), der 1874 aus dem Bergarbeiterverein von Durham entstand und den Statuten der Mutterorganisation wörtlich folgt, die Wahl des Exekutivausschusses und der Beamten nicht in die Hände der Gesammtheit der Mitglieder, sondern in die eines obersten „Rathes". Ziemlich dasselbe gilt von dem Hilfsverein der Bergwerksmaschinisten der Grafschaft Durham (Durham County Colliery Enginemen's Mutual Aid Association), 1872 gegründet; von dem Verein der Bergwerkshandwerker von Durham (Colliery Mechanics' Association), 1879 gegründet, und (soweit die Wahl der Beamten in Betracht kommt) von dem Hilfsverein der Vorarbeiter von Northumberland (Northumberland Deputies' Mutual Aid Association), 1887 gegründet.

Wenn daher das Wesen der Demokratie darin besteht, daß „was Alle betrifft, von Allen entschieden werden soll", und daß jeder Bürger einen vollkommen gleichen Antheil an der Regierung haben soll, so zeigt die Geschichte der Gewerkvereine deutlich das unausbleibliche Ergebniß an. Die Regierung durch solche Aushilfsmittel wie den „Amtswechsel der Reihe nach", die Massenversammlung, das Referendum und die Initiative, oder den durch sein Imperativmandat beschränkten Delegirten, führt auf geradem Wege entweder zu Kraftlosigkeit und Auflösung oder zu der unbeschränkten Vorherrschaft eines persönlichen Diktators, oder einer sachverständigen Bureaukratie. Diese

[59] Dies kann man z. B. ersehen aus den beiläufigen Erwähnungen der Abstimmungen in Durham in den „Miners' Federation Minutes", 1893—1896; oder, mit beklagenswerthen Folgen, in der Geschichte des großen Streiks von Durham im Jahre 1892; oder in der des Streiks von Silkstone im Jahre 1891. Die „Durham Miners' Minutes" sind Nichtmitgliedern nicht zugänglich.

Schlußfolgerung hat sich denn, wenn auch nur unklar und fast unbewußt, nach einem hundert Jahre langen Experimentiren den fortgeschritteneren Gewerken aufgedrängt. Die alte Auffassung der Demokratie ist noch immer ein Glaubensartikel und kommt stets wieder zum Vorschein, wenn irgend eine Vereinigung zu ganz neuen Zwecken gebildet werden soll;[60] aber die Verfassungen der Gewerkvereine haben eine stillschweigende Umwälzung erfahren. Das alte Ideal eines Amtswechsels unter allen Mitgliedern der Reihe nach ist in der Praxis fast überall aufgegeben. Immer weniger zahlreich und unwichtiger werden die Fälle, in denen man zu der Sammtversammlung seine Zuflucht nimmt. Die Anwendung der Initiative und des Referendums ist in allen verwickelten Fällen stillschweigend aufgegeben und allmälig auf einige wenige Einzelfragen bei besonderen Veranlassungen beschränkt worden. Jedes Jahr hat jetzt der Delegirte zahlreichere und komplizirtere Fragen zu behandeln, und es ist daher unausbleiblich, daß er allmälig die größere Freiheit eines Vertreters in Anspruch nimmt. So stellt sich schließlich auch in der Gewerkvereinswelt die typische moderne Form der Demokratie ein: die aus Wahlen hervorgegangene Repräsentativversammlung, welche einen Exekutivausschuß ernennt und kontrollirt, unter dessen Leitung die ständige Beamtenschaft ihre Arbeiten verrichtet.

---

[60] Zur Erläuterung können wir auf die häufigen Diskussionen hinweisen, die von 1894 bis 1895 zwischen den Mitgliedern der „Unabhängigen Arbeiterpartei“ (Independent Labor Party) genannten politischen Organisation stattfanden. Als z. B. der Zweigverein in Hackney gegründet wurde, beschlossen die Mitglieder, daß kein Vorsitzender und kein Exekutivausschuß des Zweigvereins ernannt werden sollten, daß die Leitung desselben vielmehr in den Händen der die wöchentlichen Versammlungen besuchenden Mitglieder liegen sollte.“ (Labour Leader, 26. Januar 1895.) Und diese Ansicht findet sich durchaus nicht nur bei der großen Masse. Sogar der Herausgeber des Clarion, vielleicht der einflußreichste Mann der Partei, erklärte ausdrücklich in seinem Leitartikel vom 3. November 1894: „Demokratie bedeutet, daß das Volk sich selbst regiert; daß das Volk seine eigenen Angelegenheiten besorgt; und daß die Beamten öffentliche Diener oder Abgeordnete sind, deren Aufgabe es ist, den Willen des Volkes zur Ausführung zu bringen.... Augenblicklich zeigt sich bei der großen Menge eine zu große Neigung, die Begabung und den Nutzen der Beamten zu überschätzen.... Es ist ziemlich sicher, daß, soweit die gewöhnlichen Pflichten der Beamten und Delegirten, wie sie von den Ausschuß- und Parlamentsmitgliedern ausgeübt werden, in Betracht kommen, der gewöhnliche Bürger, wenn er nur durchaus ehrlich ist, sich als vollkommen klug genug erweisen wird, um alles Nöthige zu thun.... Laßt alle Beamten nach einem Dienstjahr zurücktreten, damit neue an ihrer Statt gewählt werden.“

Zweites Kapitel.

Repräsentative Einrichtungen.

Die beiden Organisationen in der Gewerkvereinswelt, welche repräsentative Einrichtungen in der größten Ausdehnung besitzen, sind auch zugleich nach Entwicklung und Einfluß entschieden die modernsten. Nach Zahl, politischem Einfluß und Jahreseinkommen überragen die großen Föderationen der Kohlenbergleute und der Baumwollarbeiter alle anderen Organisationen und umfassen jetzt ein Fünftel der gesammten Mitgliederzahl der Gewerkvereine. Wir haben an anderer Stelle hervorgehoben, daß diese beiden Gewerkvereine sich durch die Ausbildung einer sachverständigen Beamtenschaft auszeichnen, die an Zahl und Tüchtigkeit die aller anderen Gewerbe übertrifft.[1] Sie gleichen einander, wie wir jetzt sehen werden, auch in der erfolgreichen Lösung des fundamentalen Problems der Demokratie, eine kräftige Verwaltung mit der Volkskontrolle zu verbinden. In beiden Fällen wurde die Lösung in der bereiten Annahme repräsentativer Einrichtungen gefunden.

In dem Gewerkverein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners), der als Typus der Organisationen der Baumwollarbeiter gelten kann, liegt die „gesetzgebende Gewalt“ in den Händen „einer Versammlung, die aus Vertretern der verschiedenen Provinzen und Distrikte des Vereins“ besteht.[2] Dies „Parlament der Baumwollspinner“ wird jährlich in genauem Verhältniß zur Mitgliederzahl gewählt und besteht aus etwa hundert Abgeordneten. Es versammelt sich regelmäßig vierteljährlich in Manchester, kann aber zu jeder Zeit von dem Exekutivausschuß zusammenberufen werden. Einmal erwählt, ist diese Versammlung, wie das britische Parlament, die absolut oberste Gewalt. Ihre Rechte und Funktionen sind ohne Beschränkung, und gegen ihre Entscheidungen giebt es keine Appellation. Die Satzungen kennen keine Abstimmung der Gesammtheit der Mitglieder;

---

[1] Geschichte des Trade-Unionismus, S. 262—263; vergl. auch das folgende Kapitel: „Die Methode der kollektiven Arbeitsvertragsschließung“.

[2] Rules of the Amalgamated Association of Operative Cottonspinners (Manchester 1894), S. 4, § 7.

und obwohl die Tagesordnung der Vierteljahrsversammlung zur Information an die Exekutivausschüsse der Distriktsorganisationen geschickt wird, so erscheint doch eine Auftragertheilung der Wähler an ihre Abgeordneten so wenig nothwendig, daß die Verhandlung anderer nicht auf der Tagesordnung stehender Geschäfte ausdrücklich vorgesehen ist.[3]

Die eigentliche „Regierung“ des Vereins wird von einem Exekutivausschuß geführt, der von der allgemeinen Vertreterversammlung gewählt wird und aus einem Vorsitzenden, Schatzmeister, Sekretär und dreizehn anderen Mitgliedern besteht, von denen wenigstens sieben noch im Gewerbe arbeitende Spinner sein müssen, während die anderen sechs nach unabänderlichem Gebrauch die ständigen Beamten der hauptsächlichsten Distriktsorganisationen sind. Das ist das „Kabinett“ dieser interessanten Verfassung — die Körperschaft, welche thatsächlich die ganze Arbeit der Assoziation besorgt und dadurch in den Berathungen der gesetzgebenden Körperschaft großen Einfluß ausübt, weil sie ihre Tagesordnung vorbereitet und ihre Verhandlungen leitet. Das Kabinett besitzt nach den Statuten das Recht, für die tägliche Verwaltungsarbeit einen Ausschuß, den „Unterausschuß“ (sub-council) einzusetzen, der thatsächlich aus den sechs „Herren“ besteht, wie die Distriktsbeamten gewöhnlich genannt werden. Die eigentliche Exekutivarbeit wird von dem Generalsekretär verrichtet, der die ihm nöthig scheinenden Bureaubeamten anstellt. In scharfem Gegensatz zu allen von uns bisher beschriebenen Verfassungen von Gewerkvereinen ertheilen die Statuten der Baumwollspinner das Recht, den obersten ausführenden Beamten zu wählen, nicht der Gesammtheit der Mitglieder, sondern erklären ausdrücklich, daß nur die Versammlung der Provinz- und Distriktsabgeordneten das Recht haben solle, den ständigen Generalsekretär zu wählen und sein Gehalt zu bestimmen.[4] Außerdem haben, wie bereits an anderer Stelle erwähnt worden ist, die Bewerber um diese Stelle eine Prüfung zu bestehen. Aber einmal erwählt, erfreut sich der Generalsekretär einer ebenso großen Sicherheit der Amtshaltung wie die Beamten des englischen Staatsdienstes, da die Statuten bestimmen, „er solle angestellt werden und sein Amt so lange verwalten, als er es zur allgemeinen Zufriedenheit thut“.[5]

---

[3] § 9, S. 5. Die allgemeine Vertreterversammlung gleicht auch darin dem britischen Parlament, daß sie die fundamentale Grundlage der Verfassung, die Periode ihrer Amtsdauer eingeschlossen, zu ändern das Recht hat. Die Satzungen, die für den Verein gelten, können von der Allgemeinen Vertreterversammlung in einer besonders einberufenen Sitzung abgeändert werden, ohne daß es einer Bestätigung seitens der Wähler bedarf. — § 45, S. 27 bis 28.

[4] § 12, S. 6.

[5] Ebenda.

Der Verein der Baumwollspinner besitzt also keines der alten Hilfsmittel, welche eine Regierung nach dem Willen des Volkes sichern sollten. Es giebt keine allgemeine oder Generalversammlung in seiner Verfassung und in den Satzungen kein Referendum und keine Initiative. Das Prinzip des Amtswechsels der Reihe nach findet keine Unterstützung. Kein Beamter wird von den Mitgliedern selbst gewählt. Endlich ist die Delegirtenversammlung vollständig aufgegeben und dem Wesen wie dem Namen nach durch die Versammlung der Abgeordneten ersetzt. Andererseits ist der Verein ein vollständig ausgerüsteter demokratischer Staat nach modernem Typus. Er hat ein gewähltes Parlament, das die höchste unkontrollirte Gewalt ausübt. Er hat ein Kabinett, das vom Parlament eingesetzt wird und ihm allein verantwortlich ist. Und sein oberster ausführender Beamter, der ein für allemal nur auf Grund seiner Fähigkeit angestellt wird, gewinnt die Sicherheit der Amtshaltung eines Staatsbeamten.[6]

Wir haben diese bemerkenswerthe Verfassung während der letzten sieben Jahre in der Praxis beobachtet und können bezeugen, wie erfolgreich Kraft

---

[6] Die anderen Zweige des Baumwollgewerbes, insbesondere die Föderationen der Weber und Kardirraumarbeiter, sind nach demselben Prinzip einer erwählten Repräsentativversammlung, die die Beamten und den Exekutivausschuß bestellt, organisirt, obwohl kleinere Unterschiede zwischen ihnen vorhanden sind. Die Assoziation der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association), zu der auch die Spinner gehören, ist nach demselben Vorbild eingerichtet: ein „gesetzgebender Rath", thatsächlich ein Exekutivausschuß, wird von der „Konferenz" oder Repräsentativversammlung gewählt. (Diese Organisation stellte im Jahre 1896 ihre Thätigkeit zeitweilig ein.) Auch die Satzungen der verschiedenen Distriktsassoziationen des Gewerkvereins der Baumwollspinner zeigen dieselben gestaltenden Einflüsse. In den kleineren Vereinen, die auf einzelne Ortschaften beschränkt sind, begegnen wir der einfachen Regierung der allgemeinen Versammlung, welche einen Ausschuß und Beamte wählt. Ständigkeit des Amtes gilt aber als Regel; oft heißt es ausdrücklich, daß der Sekretär und der Schatzmeister ihr „Amt so lange bekleiden sollen, als sie es zur Zufriedenheit thun". Mehr als die Hälfte der gesammten Mitgliederzahl lebt aber in den zwei wichtigen „Provinzen" Oldham und Bolton, die eigene ausgearbeitete Föderativverfassungen besitzen. Im Allgemeinen folgen diese der Föderativverfassung, bewahren aber einige Züge des älteren Typus. In Oldham z. B., wo die Beamten Amtsständigkeit haben und nur der Repräsentativversammlung verantwortlich sind, wird jede vakante Stelle durch die allgemeine Abstimmung der Mitglieder besetzt. Und obwohl die Repräsentativversammlung die oberste gesetzgebende und exekutive Gewalt hat, bedarf es zu dem Beschluß eines Streiks der Abstimmung der Gesammtheit der Mitglieder. Dagegen zeigt Bolton, das sonst alles der Repräsentativversammlung überläßt, noch Spuren alter Anhänglichkeit an das System des Amtswechsels der Reihe nach. Die Statuten bestimmen, daß die zurücktretenden Mitglieder eines Exekutivausschusses innerhalb zwölf Monaten nicht wiedergewählt werden können.

der Verwaltung und Volkskontrolle verbunden sind. Die Kraft schreiben wir der ausreichenden, ausgebildeten und verhältnißmäßig gut bezahlten Beamtenschaft zu.[7] Daß aber diese Beamtenschaft unter wirksamer öffentlicher Kontrolle steht, das beweist die Genauigkeit, mit der die Beamten der Baumwollspinner ihre politische und industrielle Taktik den sich entwickelnden Anschauungen ihrer Mitglieder anpassen. Die Empfänglichkeit für die Wünsche des Volkes wird durch die thatsächliche Alleinherrschaft der erwählten Repräsentativversammlung gewonnen. Denn das „Parlament der Baumwollspinner" ist keine formelle Versammlung zufällig zusammengekommener Mitglieder mit der Aufgabe, die Beschlüsse einer herrschenden Bureaukratie zu verzeichnen. Es ist im Gegentheil eine hochorganisirte, berathende Versammlung, mit thätigen Abgeordneten der verschiedenen Bezirke, die alle die besonderen und bisweilen auseinandergehenden Interessen ihrer Auftraggeber lebhaft vertreten. Ihre lebendige Theilnahme zeigt sich in den fortwährenden Parteiversammlungen (party meetings) der verschiedenen Sektionen, in denen die Beamten und Arbeiter eines jeden Distrikts zusammen über die Taktik berathen, welche sie in dem Parlament zur Annahme bringen wollen. Derartige Berathungen und eine derartige wohlüberlegte gemeinsame Thätigkeit sind, wenigstens bei der Repräsentativversammlung in Oldham, noch einen Schritt weiter geführt. Die Verfassung des Provinzialvereins der Baumwollspinner in Oldham (Oldham Operative Cottonspinners' Provincial Association) steht, insofern dieselbe einen „Caucus" vorsieht,[8] unseres Wissens einzig in den Annalen der Demokratie da. Die Statuten von 1891 bestimmen: „In allen Fällen, in denen die auf der Tagesordnung der vierteljährlichen oder besonderen Vertreterversammlungen des Gesammtvereins stehenden Geschäfte von solcher Bedeutung für seine Interessen sind, daß sie ein einheitliches Vorgehen der Vertreter dieser Provinz bei der Abstimmung erfordern, soll der Sekretär eine besondere Versammlung genannter Vertreter durch eine Aufforderung in dem Monatszirkulär berufen, in der die Tagesordnung und Tag und Stunde der-

[7] Die 19000 Mitglieder des Vereins der Baumwollspinner verfügen über die Dienste von zehn ständigen Beamten und außerdem von zahlreichen lokalen Beamten, die noch in ihrem Gewerbe thätig sind.

[8] Der „Caucus", in dieser Bedeutung, soll zum ersten Mal zu Anfang dieses Jahrhunderts, und zwar von der demokratischen Partei, in den Kongreß der Vereinigten Staaten eingeführt worden sein. Vergl. Statesman's Manual, Bd. I, S. 294, 338; Woodrow Wilson, Congressional Government, zwölfte Ausgabe (New York 1896), S. 327—330; Lalors Cyclopedia of Political Science (New York 1891), Bd. I, S. 357. Der „Caucus" in der Bedeutung von „Urversammlung" (primary assembly) ist in manchen amerikanischen Staaten, besonders Massachuetts, gesetzlich geregelt. Vergl. F. W. Dallinger, Nominations for Elective Office in the United States (London 1897).

selben angegeben sein müssen. Diese Versammlung soll in dem Versammlungslokal wenigstens sieben Tage vor der Vertreterversammlung des Gesammtvereins stattfinden. Die Vertreter der Provinz auf dem Rathe des Gesammtvereins sollen zur Theilnahme an dieser Versammlung aufgefordert werden und die nöthige Information ertheilen. Alle Beschlüsse der Mehrheit der Anwesenden sollen für die Vertreter der Provinz Oldham auf den vierteljährlichen oder besonderen Versammlungen des Gesammtvereins bindend sein. Jeder von ihnen, der seinen Instruktionen zuwider handelt, soll aufhören, ein Vertreter des von ihm vertretenen Distrikts zu sein und für den Zeitraum von zwölf Monaten von der Bewerbung um die Aemter des Vereins ausgeschlossen sein. Die Diäten für die Theilnahme an diesen besonderen Versammlungen sollen nach der Skala der Diäten des Exekutivausschusses berechnet werden."[9] Aber auch ohne einen solchen scharfen Paragraphen würde die Gefahr, daß die Vertreter die Wünsche ihrer Mitglieder nicht zum Ausdruck bringen könnten, nur gering sein. Da sie dasselbe Leben, wie ihre Wähler führen, und sich einer jährlichen Wahl zu unterwerfen haben, müssen sie mit der großen Masse der Mitglieder in enger Berührung bleiben. Der allgemeine Gebrauch, daß die Vertreter in der nächsten Versammlung ihrer Wähler über ihre Thätigkeit Bericht erstatten müssen, und daß dieselbe dann in ihrer Gegenwart besprochen wird, sowie die weite Verbreitung gedruckter Berichte unter allen Mitgliedern gewähren genügenden Ersatz für die Zeitungspresse. Andererseits gewährt die Thatsache, daß die Vertreterversammlung eine dauernde, mit der obersten Gewalt ausgestattete Einrichtung ist, sowie die andere, daß thatsächlich ihre Mitglieder nur wenig von Jahr zu Jahr wechseln, ihr eine sehr wirkliche Autorität über den Exekutivausschuß, den sie alle sechs Monate wählt, und über die Beamten, die sie bestellt hat. Das typische Mitglied des „Parlaments der Baumwollspinner" hat nicht nur Erfahrung darin, die Wünsche seiner Wähler zum Ausdruck zu bringen, sondern besitzt auch eine verhältnißmäßig große Kenntniß der Einzelheiten der Verwaltung und der laufenden Geschäfte, die ihm das Verständniß und die Kontrolle der Handlungsweise seiner Beamten möglich machen.

Die Kohlenbergleute haben, wie wir an anderer Stelle erwähnten, nicht so einmüthig wie die Baumwollarbeiter, repräsentative Einrichtungen angenommen. Die beiden großen Grafschaften Northumberland und Durham haben Vereine, welche Verfassungen des alten Typus bewahrt haben. In anderen Grafschaften aber, in denen die Bergleute in höherem Grade vom Zeitgeiste beeinflußt sind, finden wir in der Regel die Repräsentativverfassung

---

[9] § 64, S. 41—42, der Rules and Regulations for the Government of the Oldham Operative Cottonspinners' Provincial Association (Oldham 1891).

in Kraft. Die mächtigen Vereine von Yorkshire, Lancashire und der „Midlands“ werden von gewählten Repräsentativversammlungen regiert, die die Exekutivausschüsse und die ständigen Beamten ernennen. Das auffallendste Beispiel aber für die Annahme repräsentativer Einrichtungen seitens der Bergleute liefert die Föderation der Bergleute von Großbritannien (Miners' Federation of Great Britain), gegründet im Jahre 1887. Diese große Föderation, welche jetzt zwei Drittel der organisirten Bergleute umfaßt, gab sich von Anfang an eine gänzlich repräsentative Verfassung. Die oberste Gewalt liegt in den Händen einer „Konferenz“, die so oft als nöthig zusammenberufen wird und aus den gewählten Vertretern einer Grafschaft oder eines Distriktsvereins besteht. Diese Konferenz hat unbeschränkte Vollmacht, die Gewerbepolitik zu bestimmen, die Statuten zu ändern und unbegrenzte Beiträge zu erheben.[10] Gegen ihre Beschlüsse giebt es keine Appellation. Ueber die Vornahme von Abstimmungen durch die Gesammtheit der Mitglieder giebt es keine Bestimmungen; die Konferenz ernennt den Exekutivausschuß und alle Beamten der Föderation. Für die zwischen ihren Sitzungen liegende Zeit hat der Exekutivausschuß Vollmacht im Interesse der Föderation zu handeln, und kein Statut, das nach „Amtswechsel der Reihe nach“ schmeckt, beraubt die Exekutive der Dienste ihrer erfahrenen Mitglieder.

Das „Parlament der Bergleute“, wie wir diese Konferenz passend nennen können, ist in mancher Hinsicht die wichtigste Versammlung in der Gewerkvereinswelt. Seine regelmäßige Jahressitzung, meist in einer Stadt der „Midlands“, dauert oft eine ganze Woche, während andere Versammlungen von der Dauer einiger Tage nach Bedürfniß abgehalten werden. Die fünfzig bis siebzig Mitglieder, welche die verschiedenen Wahlkörper vertreten, bilden eine ausnehmend wirksame berathende Körperschaft. Unter ihnen begegnen wir den ständigen Beamten der Grafschaftsvereine, einigen der erfahrensten Wägekontrolleure und einflußreichen Führern der Bergarbeiterdörfer. Das Beamtenelement spielt, wie sich erwarten läßt, eine hervorragende Rolle bei dem Vorschlag, dem Entwurf und der Verbesserung der Anträge, aber auch die übrigen Mitglieder greifen häufig erfolgreich in die sachlichen Debatten ein. Publikum und Presse sind ausgeschlossen; meist vertheilt aber die Konferenz ein kurzes und vorsichtiges Resumee der Beschlüsse an die Zeitungen. Ein ausführliches Protokoll der Verhandlungen — oft im Umfange von über 100 Druckseiten — geht

---

[10] Dies wurde ausdrücklich, ohne Zweifel mit Bezug auf einige alterthümliche Grafschaftsvereine, die noch an dem Gebrauch des Referendums oder des Imperativmandats festhielten, in dem Rundschreiben hervorgehoben, das die wichtige Konferenz vom Juli 1893 berief: „Die Delegirten zu der Konferenz müssen mit unumschränkter Vollmacht, die Lohnfrage zu entscheiden, ernannt werden.“

den Logen später zu. Die behandelten Gegenstände umfassen das ganze Gebiet industriellen und politischen Lebens, von der technischen Beschwerde eines Distrikts bis zur „Nationalisirung der Bergwerke“.[11] Die Ausführung der von der Konferenz beschlossenen Politik liegt ohne Rückhalt in den Händen des Exekutivausschusses; die Konferenz erwartet aber jedesmal berufen zu werden, wenn eine neue Politik nöthig wird. In Zeiten des Kampfes beweist der Exekutivausschuß seine thatsächliche Abhängigkeit von der aus Volkswahl hervor-

[11] So standen, außer rein formalen Geschäften, einigen Abänderungen der Statuten und dem Bericht des Exekutivausschusses, auf der Tagesordnung der Jahreskonferenz von 1894 die folgenden Punkte: die Achtstundenbill, das Aufstapeln der Kohle, die Erklärung des ganzen Sonnabends zum Feiertag, die Einrichtung eines öffentlichen Departements mit der Aufgabe, unlauteren Wettbewerb im Gewerbe zu verhindern, die Verbesserung der Bergwerksgesetze und der Unternehmerhaftpflichtgesetze, internationale Beziehungen mit den Organisationen ausländischer Bergleute und die Nationalisirung der Bergwerke. Die Vertreter auf der Konferenz der Föderation haben im Verhältniß zur Mitgliederzahl der von ihnen vertretenen Vereine eine oder mehrere Stimmen. Dieser Gebrauch, oft „proxy-Abstimmung“ oder genauer „accumulative vote“ genannt, ist seit Langem für die Organisationen der Bergleute charakteristisch, obwohl er in anderen Theilen der Gewerkvereinswelt unbekannt ist. So wird über die Zahl der Vertreter, welche zu der „Konferenz“ geschickt werden sollen, in den Statuten der Föderation der Bergleute nichts bemerkt; dagegen heißt es: „Die Grafschaften, Föderationen oder Distrikte stimmen in der folgenden Weise über alle Fragen ab: Eine Stimme für jedes Tausend zahlender Mitglieder oder einen Bruchtheil davon; in allen Fällen soll nach der Mitgliederzahl abgestimmt werden.“ (§ 10, Rules of the Miners' Federation of Great Britain, 1895.) Ein ähnliches Prinzip ist stets auf den internationalen Bergarbeiterkongressen zur Anwendung gekommen und derselbe Gebrauch herrscht auch in den verschiedenen Grafschaftsvereinen oder -Föderationen. Die Föderation von Lancashire und Cheshire setzt die Zahl der Vertreter auf ihren Konferenzen auf einen für je 500 Mitglieder fest, bestimmt aber ausdrücklich, daß die „proxy“-Abstimmungen in demselben Verhältniß stattfinden sollen. Die Midland Föderation hat dieselbe Satzung. Die Vereine von Yorkshire, Nottinghamshire, Durham und West Cumberland geben jedem Zweigverein oder jeder Loge nur einen Vertreter, dessen Stimme in genauem Verhältniß zu der von ihm vertretenen Mitgliederzahl zählt. Diese Art der Abstimmung (accumulative vote) gilt stets bei der Wahl der Beamten und bei allen wichtigen Entscheidungen der Politik; weniger wichtige Abstimmungen dagegen werden häufig ohne Beanstandung nach dem Prinzip: „Ein Mann, eine Stimme“ vorgenommen. Diese einzig dastehende Vorliebe der Bergleute für diese Abstimmungsmethode läßt sich nicht leicht erklären, besonders da ihre Versammlungen, wie wir gezeigt haben, thatsächlich einen repräsentativen Charakter zeigen und weniger durch die Idee des Imperativmandats gebunden sind, als die aller anderen Gewerbe mit Ausnahme der Baumwollspinner. Der Gebrauch sichert allerdings einen kleineren Umfang der Versammlungen; das scheint aber auch der einzige Vortheil zu sein. Da es an einem System der „proportionalen Vertretung“ durchaus fehlt, so gewährt er keinen Anhalt für die that-

gegangenen Versammlung durch die häufigere Einberufung derselben innerhalb weniger Wochen.[12] Und der Erfolg, mit dem die Föderation der Bergleute ihre große industrielle und politische Macht über ein Gebiet, das sich von Fife bis Somerset erstreckt, und über eine Mitgliederzahl von mehr als 200 000 Anhängern handhabt, legt beredtes Zeugniß ab für die Art und Weise, in der sie es verstanden hat, kraftvolle Verwaltung mit wahrhafter Kontrolle seitens des Volkes zu verbinden. —

Die großen Föderationen der Baumwollarbeiter und Kohlenbergleute zeichnen sich durch die Vollständigkeit und den Erfolg, mit dem sie von repräsentativen Einrichtungen Gebrauch gemacht haben, vor den anderen Gewerkvereinen aus. Eine ähnliche Tendenz läßt sich aber leicht durch die ganze Gewerkvereinswelt hindurch verfolgen. Wir haben die jetzt fast allgemein gewordene Neuerung bereits besprochen, die Aufgabe der Statutenrevision einem speziell dazu gewählten Ausschuß zu übertragen. Man nahm zuerst an, daß die Arbeit eines solchen Revisionsausschusses darauf beschränkt sein sollte, die von den Zweigvereinen selbst eingebrachten Abänderungsanträge in eine geeignete Form zu bringen und wenn nöthig zwischen ihnen eine passende Auswahl zu treffen. Obschon es noch gebräuchlich ist, die revidirten Statuten formell durch eine Abstimmung der Mitglieder bestätigen zu lassen, so haben doch die Revisionsausschüsse immer größere Freiheit erhalten, so daß sie in den meisten Vereinen das thatsächliche Recht haben, nach ihrem Urtheil Aenderungen zu machen.[13]

---

sächliche Verbreitung der Ansichten; die Vertreter Yorkshires können bei der Abgabe der Stimme der Grafschaft im günstigsten Falle doch nur die Ansichten einer Majorität ihrer Wähler zum Ausdruck bringen und haben daher kein Recht darauf, einen kleineren Distrikt niederzustimmen, mit dessen Ansichten vielleicht fast die Hälfte ihrer eigenen Wähler übereinstimmt. Wenn andererseits die gesammte Mitgliedschaft der Föderation der Bergleute in annähernd gleiche Wahlbezirke getheilt wäre, von denen jeder ein einziges Mitglied wählte, so würden mit größerer Wahrscheinlichkeit alle Ansichtsverschiedenheiten vertreten sein, das genaue Verhältniß zwischen den großen und kleinen Distrikten aber trotzdem bewahrt bleiben.

[12] Während des großen Streiks von 1893 trat die Konferenz acht Mal in sechs Monaten zusammen.

[13] Eine ähnliche gegen das Imperativmandat gerichtete Tendenz können wir bei den größeren Hilfskassen (Friendly Societies) verfolgen. Das Friendly Societies' Monthly Magazine für April 1890 bemerkt: „Man giebt den Logen den Rath .... die Delegirten darüber zu instruiren, wie sie stimmen sollen. Wir können dies durchaus nicht billigen. Solange nicht ein Antrag gründlich erklärt und diskutirt ist, bleibt derselbe unausgearbeitet, und das volle Verständniß seiner Tragweite geht verloren. Delegirte, welche durch ihre Instruktionen gebunden sind, sinken zum mechanischen Stimmwerkzeug der nothwendigerweise nicht besonders erleuchteten Logen herab, die sie senden. Die Gesetzgebung des Ordens könnte dann gerade so gut auf dem Wege der Post sich vollziehen."

Besonders tritt aber dieser Zug nach repräsentativen Einrichtungen in der Verfassung der zentralen Exekutive hervor; das alte Aushilfsmittel eines regierenden Zweigvereins wird durch einen Exekutivausschuß ersetzt, der die Gesammtheit der Mitglieder vertritt.[14]

Dieselbe Revolution hat sich kürzlich in dem Gewerkverein der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives, 37 000 Mitglieder) und dem Gewerkverein der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers, 87 313 Mitglieder) vollzogen, den beiden Vereinen, die außerhalb der Reiche der Kohle und Baumwolle fast alle anderen Vereine an Mitgliederzahl übertreffen. Bis zum Jahre 1890 wurde der Verein der Stiefel- und Schuharbeiter von einem lokalen Exekutivausschuß regiert; derselbe hatte in einer bestimmten Stadt seinen Sitz und wurde nur gelegentlich durch die Abstimmung einer Delegirtenversammlung kontrollirt, die zuerst alle vier Jahre und später alle zwei Jahre zusammentrat. Vor sieben Jahren wurde die Verfassung gänzlich geändert. Die Gesellschaft wurde in fünf gleiche Wahlbezirke getheilt; jeder von ihnen wählte ein Mitglied auf zwei Jahre in den Exekutivausschuß, der nur aus diesen fünf Mitgliedern und den drei von der Gesammtheit der Mitglieder gewählten Beamten besteht. Auf diesen so gebildeten repräsentativen Ausschuß wurden nicht nur alle gewöhnlichen Vereinsgeschäfte,

[14] So werden die Geschäfte des Gewerkvereins der Eisenbahnbediensteten (Amalgamated Society of Railway Servants, gegründet 1872, vierundvierzigtausend Mitglieder) durch einen Exekutivausschuß von dreizehn Personen (in Verbindung mit den drei Beamten) geführt, der jährlich durch Abstimmung der Mitglieder in dreizehn gleichen Wahlbezirken gewählt wird. Dieser Ausschuß tritt in London, wenigstens vierteljährlich einmal, zusammen und kann nach Bedarf öfters berufen werden. Ueber ihm steht als die höchste Behörde die Jahresversammlung der sechzig Delegirten, die von sechzig gleichen Wahlbezirken gewählt werden; sie hält jährlich eine viertägige Sitzung, um Appellationen zu erledigen, die Statuten zu ändern und die Politik des Vereins zu bestimmen. Eine ähnliche Verfassung hat der Verein der Lokomotivmaschinisten und -Heizer (Associated Society of Locomotive Enginemen and Firemen), gegründet 1880. Nach ihrem Vorbild wurden mit geringen Aenderungen in den Einzelheiten die langlebigeren unter den Arbeitervereinen gebildet, die in dem großen Aufschwung von 1889 aufschossen und von denen die Vereine der Gasarbeiter und der Dockarbeiter die bekanntesten sind. Der Gebrauch, einen Exekutivausschuß durch Bezirke ernennen zu lassen, ist unseres Wissens in der politischen Welt so gut wie unbekannt. Der Exekutivrath des Staats Pennsylvania wurde im achtzehnten Jahrhundert gewöhnlich von Bezirken gewählt (Federalist, No. LVII), die jeder ein Mitglied zu wählen hatten; und eine ähnliche Einrichtung scheint gelegentlich in den immer wechselnden Verfassungen eines oder zweier schweizerischer Kantone in Kraft gewesen zu sein (vgl. J. M. Vincent, State and Federal Government in Switzerland, Baltimore 1891). Heutzutage findet sie sich unseres Wissens nirgends mehr (Lowell, Governments and Parties in Continental Europe, London 1896).

sondern auch die endgiltige Entscheidung über Appellationen übertragen, welche einzelne Mitglieder gegen die Entscheidungen ihrer Zweigvereine erhoben. Die Delegirtenversammlung oder die „Nationale Konferenz“ tritt zusammen, um die Politik zu bestimmen und die Statuten zu revidiren; ihre Beschlüsse bedürfen nicht mehr der Bestätigung der Mitglieder. Obschon das Referendum und die Gesammtversammlungen der Distrikte formell noch einen Platz in der Verfassung finden, so hat doch wegen der Komplizirtheit und Schwierigkeit der Fragen, welche in den letzten Jahren zahlreicher aufgetaucht sind, der Exekutivausschuß häufigere Berufungen der „nationalen Konferenz“ den Volksabstimmungen vorgezogen.

Im Verein der Vereinigten Maschinenbauer ist die Verfassungsrevolution eine viel weitgehendere gewesen. In den verschiedenen Ausgaben der Statuten der Maschinenbauer von 1851 bis 1891 begegnen wir den gewöhnlichen Auskunftsmitteln: den Gesammtversammlungen, dem Referendum und der direkten Wahl aller Beamten durch die Gesammtheit der Mitglieder. Die Exekutivkontrolle lag in den Händen eines Ausschusses, der von einem einzigen Bezirke gewählt wurde — der Vorsitzende desselben durfte außerdem noch sein Amt nicht länger als zwei Jahre verwalten. Wir haben bereits beschrieben, wie im Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) eine in den wesentlichen Zügen ganz ähnliche Verfassung, allerdings unter Aufgabe jeder wirklichen Kontrolle seitens der Mitglieder, bemerkenswerthen Erfolg und große Wirkungsfähigkeit gezeitigt hat. In der Geschichte der Kesselschmiede können wir von 1872 an verfolgen, wie alles, was die exekutive Gewalt hätte schwächen können, im Interesse einer starken und einigen zentralen Verwaltung thatsächlich aufgegeben wurde. Die Maschinenbauer dagegen bewahrten jede Einrichtung oder Formalität, welche das einzelne Mitglied gegen die zentrale Exekutive schützte, aufs Hartnäckigste.[15]

---

[15] In der Finanzverwaltung z. B. behielt, von der schwerfälligen jährlichen „Ausgleichung“ der Beiträge abgesehen, jeder Zweigverein seine Einnahmen, obwohl jeder Penny dem Gesammtverein gehörte. Der Zweigverein hatte es daher in seiner Gewalt, Ausgaben nach seinem Belieben zu machen; die zentrale Exekutive konnte dagegen nur von ihrem Recht der späteren Beanstandung Gebrauch machen. Ihre Entscheidung war aber durchaus nicht endgiltig. Der Zweigverein konnte gegen die Beanstandung appelliren — und that es auch gewöhnlich — nicht an die Gesammtheit der Mitglieder, die gewöhnlich die Entscheidung der Exekutive bestätigt hätte, sondern an eine andere Behörde, den allgemeinen Ausschuß, der ausdrücklich alle drei Jahre für die Entscheidung solcher Appellationen zusammentrat. Von dem allgemeinen Ausschuß konnte noch weiter an die periodische Delegirtenversammlung appellirt werden. Die beanstandete Ausgabe brauchte aber in der Zwischenzeit nicht ersetzt zu werden; man kann sich daher leicht denken, daß gegen die Mehrheit der Entscheidungen

Obschon der Hauptzweck der Verschmelzung im Jahre 1851 gerade die Einheit der Gewerbepolitik war, so ließ doch der Mangel an einem besoldeten Beamtenstab der zentralen Exekutive nur geringe Kontrolle über die Verhandlungen und Beschlüsse der lokalen Zweigvereine oder Distriktsausschüsse. Die Resultate waren nicht nur Unfähigkeit, den Lebensproblemen der Gewerbepolitik, welche die sich ändernden Verhältnisse der Industrie aufstellten, gerecht zu werden, sondern auch eine wachsende Lähmung der Verwaltung, gegen die Beamte und Ausschußmitglieder vergeblich ankämpften. Als im Jahre 1892 die Delegirten in Leeds zusammentraten, um für diese Uebelstände ein Heilmittel zu finden, brachten sie von den Zweigvereinen zwei leitende Vorschläge mit. Die eine Partei verlangte zur Unterstützung der zentralen Exekutive die Anstellung eines besoldeten Stabes von Bezirksdelegirten, die wie bei den Kesselschmieden von dem gesammten Verein gewählt werden sollten. Eine andere Sektion begünstigte die Verwandlung des Exekutivausschusses in eine repräsentative Körperschaft und schlug die Theilung des Landes in acht gleiche Wahlbezirke vor, von denen ein jeder einen Vertreter zu einem besoldeten Exekutivrath mit ständigem Sitz in London wählen sollte. Dieser sollte seine ganze Arbeitszeit in den Dienst der Gesellschaft stellen. Wahrscheinlich waren diese Vorschläge als Alternativen gedacht, da sie das Uebel von verschiedenen Seiten angriffen. Es ist bezeichnend für den tiefen Eindruck, unter dem die Delegirtenversammlung stand, daß sie schließlich beide annahm und so mit einem Schlage die Zahl der besoldeten Beamten von drei auf siebzehn erhöhte.[16]

Die Entwicklung muß erst noch zeigen, inwieweit diese Revolution in der Verfassung der Maschinenbauer wirksame Verwaltung oder wahrhafte Volkskontrolle mit sich führen wird. Man sieht sofort, daß die Regierung durch einen derartigen Exekutivausschuß sich von einer Regierung durch eine repräsentative Versammlung, die ihr eigenes Kabinett beruft, wesentlich unterscheidet und bestimmte, klar am Tage liegende Nachtheile besitzt. Die acht Mitglieder, die so durch die Abstimmung ihrer Genossen aus der Werkstatt des Maschinenbauers in das Bureau von Stamford Street versetzt werden,

---

sofort appellirt wurde. Und wenn wir noch hinzufügen, daß ein jeder dieser verschiedenen Appellationshöfe einen großen Theil der Beschlüsse der untergeordneten Behörde aufhob, so kann man sich leicht vorstellen, daß diese häufigen Appellationen alle Autorität vernichteten.

[16] Wir müssen hier noch als der Erwähnung werth hervorheben, daß der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) im Jahre 1895 eine repräsentative Exekutive einsetzte und dadurch seine Verfassung der Form nach mit der der Maschinenbauer fast identisch gemacht hat. Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Vereinen liegt jetzt in dem Arbeitsverhältniß zwischen der zentralen Exekutive und den lokalen Zweigvereinen und Distriktsausschüssen; vgl. das spätere Kapitel über die Regierungseinheit.

sehen sich durch diesen fundamentalen Lebenswechsel von ihren Wählern vollständig getrennt. Da sie ihr ganzes Leben mit Bureauarbeit verbringen, müssen sie nothwendiger Weise das lebendige Verständniß für die Gefühle der Männer verlieren, die an der Drehbank oder dem Amboß arbeiten. Durch ihren Aufenthalt in London kommen sie unter neue lokale Einflüsse und neigen unbewußt dazu, die Berührung mit den speziellen Beschwerden oder den neuen Meinungsrichtungen der Mitglieder am Tyne oder Clyde, in Belfast oder in Lancashire zu verlieren. Allerdings werden die Vertreter nur auf drei Jahre gewählt, nach deren Ablauf eine Neuwahl stattfinden muß; aber nur mit dem größten Widerstreben würden die Mitglieder einen Mann, der ihnen einmal als besoldeter Beamter gedient hat, in die Werkstatt zurückschicken. Wenn sich also die Maschinenbauer der Einrichtung als solcher nicht feindlich gegenüberstellen, können die augenblicklichen Mitglieder des repräsentativen Exekutivausschusses mit ziemlicher Sicherheit darauf rechnen, thatsächlich ständige Beamte zu werden.

Diese Bedenken haben bei anderen Repräsentativausschüssen nicht die gleiche Bedeutung. Die Ueberlieferung des Bureaus in Stamford Street — die gesammten Hilfskassengeschäfte mit allen ihren Details durch die Mitglieder des Exekutivausschusses selbst besorgen zu lassen — verlangt ihre tägliche Anwesenheit und ihr vollständiges Aufgehen in Bureauarbeit. In anderen Gewerkvereinen, welche dieselbe Verfassung angenommen haben, wohnen die Mitglieder der repräsentativen Exekutive in ihren Wahlbezirken und bleiben in einzelnen Fällen sogar in ihrem Gewerbe thätig. Sie werden, wie die Mitglieder einer repräsentativen Versammlung, vierteljährlich oder in anderen Zwischenräumen berufen, um nur über die wichtigsten Fragen ihre Entscheidung abzugeben, während die Einzelheiten der ausführenden Verwaltungsarbeit einem lokalen Unterausschuß oder der Beamtenschaft übertragen werden. So tritt der Exekutivausschuß des Vereins der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) gewöhnlich nur einmal im Monat für einen Tag zusammen; der Exekutivausschuß des Vereins der Lokomotivmaschinisten und -Heizer (Associated Locomotive Engineers and Firemen) wird nur nach Bedürfniß, selten mehr als ein oder zwei Mal im Monat berufen; der Exekutivausschuß des Vereins der Eisenbahnbediensteten (Amalgamated Society of Railway Servants) kommt einmal im Vierteljahr nach London und derselbe Gebrauch wird von dem Exekutivausschuß des Vereins der Gasarbeiter (National Union of Gasworkers and General Labourers) beobachtet. Offenbar vermag in allen diesen Fällen die repräsentative Exekutive, ob sie nun aus den bezahlten Beamten des Distrikts oder aus Arbeitern, die noch in ihrem Gewerbe arbeiten, besteht, in viel höherem Grade mit ihren Wählern in Berührung zu bleiben, als im Falle der Maschinenbauer.

Einen fundamentalen Nachtheil hat aber nach unserer Ansicht selbst unter den günstigsten Bedingungen die Regierung durch eine repräsentative Exekutive. Eine der Hauptaufgaben einer repräsentativen regierenden Behörde besteht in der Kritik, Kontrolle und Leitung des ständigen Beamtenstabes, durch den die Politik der Organisation in der Praxis ausgeführt werden muß. Ihre Hauptfunktion besteht thatsächlich darin, eine wirkliche und dauernde Oberaufsicht über die Beamtenschaft zu üben. Nun erweist es alle Erfahrung als eine wesentliche Bedingung, daß die ständigen Beamten von der repräsentativen Körperschaft abhängig und ihr wahrhaft untergeordnet sein müssen. Diese Bedingung ist erfüllt in Verfassungen, wie die der Baumwollspinner und der Föderation der Bergleute, wo die repräsentative Versammlung die Beamten ernennt, ihre Pflichten bestimmt und ihre Gehälter festsetzt. Das ist aber durchaus nicht der Fall in Gewerkvereinsverfassungen mit einer repräsentativen Exekutive. Hier stellt der Exekutivausschuß weder die Beamten an, noch bestimmt er ihre Gehälter. Obschon die repräsentative Exekutive im Unterschied von dem alten regierenden Zweigverein als Körperschaft mit vollem Recht den Anspruch erheben kann, im Namen der Mitglieder zu sprechen, so können doch der Generalsekretär und oft auch die übrigen Sekretäre denselben Anspruch erheben. Alle erhalten ihre Stellungen von derselben höchsten Gewalt — von der Gesammtheit der Mitglieder; und ihre Pflichten und Einkünfte werden von derselben geschriebenen Verfassung bestimmt — den Statuten des Vereins.

Dieser Mangel an Coordination der verschiedenen Theile der Verfassung führt gewöhnlich zu einem oder dem anderen von zwei Uebelständen. Es können Eifersüchteleien zwischen den verschiedenen Beamten oder zwischen ihnen und einigen Mitgliedern des Exekutivausschusses entstehen. Man hat Beispiele, daß ein unfähiger und herrschsüchtiger Generalsekretär von dem einen oder anderen seiner Kollegen, der nach seiner Stelle strebte, zur Rechenschaft gezogen wurde. Der Argwohn, den die Ausstreuungen von Mitbewerbern um die Stimmen der Mitglieder erzeugen können, verhindert vielleicht direkte Mißbräuche, führt aber auch zur Obstruktion nützlicher Maßnahmen der Politik oder sogar, in Folge von Treulosigkeit, zu ihrem Fehlschlagen. Gewöhnlicher ist es, daß der Exekutivausschuß, im Gefühl seiner Ohnmacht, die Beamten zu kontrolliren, die Neigung hat, einen stillschweigenden und halb unbewußten Vertrag mit ihnen zu schließen, dessen Grundlage die gegenseitige Unterstützung gegen die Kritik ihrer gemeinsamen Wähler ist. Wenn die Mitglieder des Ausschusses selbst bezahlte Beamte sind, so haben sie nicht nur ein kameradschaftliches Gefühl für die Schwächen ihrer Kollegen, sondern empfinden auch aufs Lebhafteste die persönliche Gefahr einer gegen diese gerichteten Appellation an die Volksabstimmung. Wenn andererseits die Mitglieder in ihrem Ge-

werbe weiter thätig sind, so fühlen sie sich bei einer solchen Appellation hoffnungslos im Nachtheil. Sie haben weder die Geschäftserfahrung, noch die Kenntniß der Details; und beide sind für die erfolgreiche Anklage eines Beamten nothwendig, der im ganzen Verein bekannt ist und den Vortheil hat, den Verwaltungsmechanismus desselben zu beaufsichtigen. Wir begegnen daher in vielen Gewerkvereinen, die von einer repräsentativen Exekutive regiert werden, der Bildung einer regierenden Klique, die zur Hälfte aus Beamten, zur anderen Hälfte aus Vertretern besteht. Damit finden wir dann alle Nachtheile einer Bureaukratie, wie wir sie bei den Kesselschmieden (United Society of Boilermakers) beschrieben haben, verbunden, aber nicht die Leistungsfähigkeit, die hier die hierarchische Organisation und die vorwiegende Autorität des obersten Beamten möglich machten. Kurz, wenn unter den besoldeten Vertretern oder Beamten ruhelose Geister, „gewissenhafte Kritiker“ oder untreue Kameraden sich finden, so kann die Gesammtheit der Mitglieder davon überzeugt sein, daß sie über alles Vorgehende auf dem Laufenden gehalten werden wird, wobei sie es allerdings mit in den Kauf nehmen muß, daß ihre Verwaltungsmaschine fortgesetzt durch bittere Beschuldigungen und Appellationen ins Stocken gebracht wird. Wenn dagegen die leitenden Personen in der einen oder anderen Eigenschaft „gute Kerle“ sind, so wird die Maschine glatt und so wirksam arbeiten, als der Fleiß und die Fähigkeiten derselben es gestatten, aber jede Kontrolle der Mitglieder über diese regierende Klique wird aufhören.

Wir sehen also, daß die Regierung durch einen repräsentativen Ausschuß gegenüber den alten Aushilfsmitteln ein thatsächlicher Fortschritt ist, daß sie sich aber andererseits gegenüber der Regierung durch eine repräsentative Versammlung, die ihr eigenes Kabinett und ihre eigenen Beamten anstellt, wahrscheinlich als minderwerthig erweisen wird. Indeß kann ein großer nationaler Gewerkverein, der sich von einem Ende zum anderen des Königreichs erstreckt, nicht so leicht die höhere Form annehmen, selbst wenn seine Mitglieder es wünschen sollten. Die Baumwollarbeiter haben den besonderen Vortheil, daß fast alle ihre Mitglieder innerhalb eines Radius von dreißig Meilen um Manchester herum wohnen. Die häufigen Versammlungen von circa hundert Delegirten, die meist an einem Sonnabend Nachmittag abgehalten werden, bringen daher keinen Verlust an Arbeitszeit mit sich und verursachen der Organisation nur geringe Kosten. Dasselbe gilt für die große Mehrheit der Mitglieder der Föderation der Bergleute, von denen drei Viertel in Lancashire, West-Yorkshire und den industriereichen Midlands konzentrirt sind. Selbst die übrigen Kohlengebiete erfreuen sich derselben Vortheile großer lokaler Konzentration, so daß ein einziger Delegirter wirksam die Hunderte von Logen seiner eigenen Grafschaft zu vertreten vermag. Und von nicht geringer Be-

deutung ist der Umstand, daß bei der großen Gesammtmitgliederzahl der Föderation der Bergleute die Kosten häufiger Versammlungen von fünfzig bis siebzig Delegirten nur einen winzigen Theil des Einkommens des Vereins verschlingen. Gänzlich verschieden ist die Stellung der großen Vereine in den Maschinen- und Baugewerben. Die 46 000 Mitglieder des Gewerkvereins der Zimmerleute im Vereinigten Königreich (Amalgamated Society of Carpenters) sind z. B. in 623 Zweigvereine gruppirt, die über 400 verschiedene Städte und Dörfer zerstreut liegen. Jede Stadt hat ihre eigenen Satzungen, ihren eigenen Normallohnsatz und Normalarbeitstag und steht ohne enge Verbindung mit den rings um sie herum liegenden Städten da. Ein von dem Zweigverein in Newcastle gewählter Vertreter ist vielleicht zu sehr von der brennenden lokalen Frage der Abgrenzung des Arbeitsgebiets gegenüber den Schiffszimmerleuten in Anspruch genommen, als daß er den einfachen Beschwerden des Zweigvereins in Hexham in Betreff des Halbfeiertags am Sonnabend oder in Betreff der Lehrlingszüchterei in den Tischlereiwerkstätten in Darlington große Aufmerksamkeit schenken könnte. Aehnliche Betrachtungen gelten auch für die 497 Zweigvereine der Maschinenbauer, deren 80 000 Mitglieder in 300 verschiedenen Städten des Vereinigten Königreichs leben. Angesichts der wachsenden Gleichförmigkeit der Arbeitsbedingungen im ganzen Lande, der Konzentration der Industrie in den großen Städten, der wachsenden Reiseerleichterungen und der stetigen Vermehrung besoldeter lokaler Beamten halten auch wir die geographische Schwierigkeit nicht gerade für unüberwindlich. Man begreift aber leicht die Gründe, weshalb es den Verfassungsreformatoren in den Bau- und Maschinengewerben bei einer so großen Zahl isolirter Zweigvereine nicht ausführbar geschienen hat, die repräsentativen Versammlungen häufiger zu berufen.

Die Langsamkeit und Unvollständigkeit, mit der die Gewerkvereine repräsentative Einrichtungen angenommen haben, hat im Wesentlichen eine allgemeine Ursache. Der Arbeiter hat nur langsam die spezielle Funktion der Vertreter in einer Demokratie erkennen können. In den alten Verfassungsidealen des Trade Unionismus ist, wie wir gesehen haben, kein Platz für Vertreter. Die Ausschußmitglieder, die durch „Amtswechsel der Reihe nach" gewählt wurden, oder die Delegirten, die abgeordnet wurden, um an einer Statutenrevision theilzunehmen, wurden gewohnheitsgemäß nur als die Werkzeuge betrachtet, durch welche die „Stimmen" mechanisch an einen bestimmten Ort gebracht werden konnten. Ihre Aufgabe erforderte daher keine größere Befähigung, als eben nöthig war, ihre Instruktionen zu begreifen, und das Pflichtgefühl, sie zu befolgen. Sehr verschieden davon ist die Aufgabe, welche der Vertreter in so modernen Gewerkvereinsverfassungen hat, wie es die der Baumwollspinner und Kohlenbergleute sind. Seine Hauptaufgabe ist es auch jetzt noch, die Ansichten

des gemeinen Mannes zum Ausdruck zu bringen; er ist aber, darin gänzlich von dem Delegirten verschieden, kein mechanisches Transportmittel von Abstimmungsresultaten über bestimmte Gegenstände. Der durchschnittliche Gewerkvereinler hat nur geringe Fähigkeit, seinen Wünschen Ausdruck zu geben; unbekannt mit der Technik der Verwaltung, vermag er nicht zu beurtheilen, durch welches besondere Mittel seinen Beschwerden am besten abgeholfen werden kann. Mangels eines sachverständigen Vertreters muß er sich auf den Verwaltungsbeamten verlassen. Aber dieser besonderen Aufgabe steht der Verwaltungsbeamte ebenso hilflos gegenüber, wie der gemeine Mann, allerdings aus einem anderen Grunde. Gerade die Loslösung seines Lebens von dem des gemeinen Mannes beraubt ihn der genauen Bekanntschaft mit den wirklichen Beschwerden der Masse des Volkes. Untergegangen in der Routine des Bureaus, mißversteht er leicht die ihren widersprechenden Klagen und unmöglichen Vorschlägen zu Grunde liegenden thatsächlichen Wünsche. Als Dolmetscher zwischen dem Volk und seinen Beamten zu dienen, ist daher die erste Aufgabe des Vertreters.

Dies ist aber nur die eine Hälfte seiner Pflicht. Er hat ferner die schwierige und viel Takt erfordernde Aufgabe, die Verwaltungsbeamten zu kontrolliren. Hier erweist sich, wie wir gesehen haben, der gemeine Mann als vollständig ungeeignet. Die Aufgabe erfordert zunächst eine gewisse Vertrautheit mit dem Regierungsmechanismus und ein Opfer an Zeit und eine Konzentration des Gedankens, die sich von dem Durchschnittsarbeiter, den der Erwerb seines Lebensunterhalts vollständig in Anspruch nimmt, nicht erwarten lassen. Das gilt in solcher Ausdehnung, daß in verwickelten Verwaltungen eine weitere Spezialisirung sich als nothwendig erweist und die repräsentative Versammlung selbst ein Kabinett oder besonders für diese Aufgabe geeignete Ausschußmitglieder erwählt. Auch der gewöhnliche Vertreter braucht daher ein gutes Theil der intuitiven Fähigkeit, eine weise Wahl unter den Personen zu treffen. Schließlich kommt dann die wichtige Aufgabe, Fragen der Politik und der Taktik zu entscheiden. Der gewöhnliche Bürger denkt nur an große, klar sich darstellende Streitfragen. Der Vertreter sieht sich dagegen fortgesetzt in der Lage, zwischen den verschiedenen, fast gleichwerthigen Aushilfsmitteln des Kompromisses zu wählen, den die komplizirten Thatsachen des praktischen Lebens nothwendig machen. Von seiner klugen Beurtheilung der augenblicklichen Verhältnisse wird der Erfolg abhängen, mit dem er nicht alles, was seine Wähler wünschen — denn das wird er schnell als utopisch erkennen —, aber doch den größten, nach den Zeit- und Ortsumständen möglichen Theil des Gewünschten erreicht.

Es kann daher niemals eine leichte Aufgabe sein, eine vollkommene repräsentative Versammlung zu konstruiren; und in einer Gemeinschaft, die

ausschließlich aus Handarbeitern besteht, die auf ihren Wochenlohn angewiesen sind, ist sie von ganz besonderer Schwierigkeit. Eine Gemeinschaft von Bankiers und Geschäftsmännern findet leicht einen repräsentativen Ausschuß, um durch ihn die besoldeten Beamten zu dirigiren und zu kontrolliren, die sie zum Schutz ihrer Interessen engagirt hat. Wähler, Vertreter und Beamte führen in der Hauptsache dasselbe Leben, sind von derselben geistigen Atmosphäre umgeben, haben annähernd dieselbe Art der Erziehung und geistigen Ausbildung genossen und sind ständig mit ein oder der anderen Art von wesentlich sich gleichbleibender Leitungs- und Kontrollarbeit beschäftigt. Außerdem fehlt es nicht an Personen, die hinreichend Zeit und Nachdenken aufwenden können, um den Wünschen ihrer Klasse Ausdruck zu geben und für ihre Befriedigung zu sorgen. Es ist daher nicht überraschend, daß repräsentative Einrichtungen in Gemeinschaften der Mittelklasse am erfolgreichsten gewesen sind.[17] In allen diesen Beziehungen sind die Handarbeiter in großem Nachtheil. Wie groß auch die natürliche Begabung des Arbeiters sein mag, der von seinen Gefährten zum Vertreter gewählt wird, er beginnt seine Laufbahn ohne die besondere Ausbildung und ohne die allgemeine Vertrautheit mit Verwaltungsarbeit, die ihn allein befähigen, ein tüchtiger Kritiker und Leiter des Berufs-Sachverständigen zu sein. Bevor er sich auf das Niveau des ausgebildeten Beamten zu erheben im Stande ist, den er zu kontrolliren hat, muß er seine ganze Zeit und sein ganzes Nachdenken seinen neuen Pflichten widmen und deshalb sein altes Gewerbe aufgeben. Unglücklicherweise ist damit die Neigung verbunden, seine Lebensweise, seinen geistigen Habitus und gewöhnlich auch die geistige Atmosphäre in solcher Ausdehnung zu ändern, daß er allmälig das lebendige Verständniß für die Gefühle des Mannes an der Drehbank oder am Amboß verliert, denen Ausdruck zu geben seine Aufgabe ist. Es liegt eine gewisse grausame Ironie in dem Problem, das unserer Ansicht nach zum guten Theil die unbewußte Abneigung der Arbeiter der ganzen Welt gegen repräsentative Einrichtungen erklärt. Sobald der Arbeiter für die eine Hälfte seiner Pflichten ausreichend gerüstet ist, hört er auf, für die andere besonders befähigt zu sein. Bleibt er im Wesentlichen ein Handarbeiter, so vermag er den kopfarbeitenden Beamten nicht die Spitze zu bieten; nimmt er den Charakter des Kopfarbeiters an, so läuft er Gefahr, die Fühlung mit seinen Wählern zu verlieren, deren Wünschen er als Dolmetscher dienen soll. Es ist daher von dem größten Interesse, zu sehen, wie die klugen Arbeiter von Lancashire, Yorkshire und der Midlands diese Schwierigkeit ihrer Verfassungen überwunden haben.

---

[17] Hierzu vergleiche man die interessanten Vorschläge von Achilles Loria, Les Bases Economiques de la Constitution Sociale (Paris 1898), S. 150—154.

In den Parlamenten der Baumwollspinner und Kohlenbergleute finden wir gewöhnlich zwei Klassen von Mitgliedern, die besoldeten Beamten der verschiedenen Bezirke und Arbeitervertreter, die noch an der Spinnmaschine oder im Bergwerk arbeiten. Es könnte fast scheinen, als ob diese modernen Organisationen bewußt die Unmöglichkeit erkannt hätten, im einzelnen Vertreter beide von uns erwähnten Eigenschaften zu vereinen. Auf jeden Fall bringt die Anwesenheit eines bedeutenden Bruchtheils von Männern, die noch in ihrem Gewerbe thätig sind, ein volles Maß von Arbeiteransichten in die Verhandlungen. Und die Verbindung der besoldeten Beamten der einzelnen Grafschaften mit diesen ausgesuchten Männern aus den Industriedörfern gewährleistet die Vereinigung von Kenntnissen, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen in der Verwaltung, die, wie wir hervorgehoben haben, absolut unentbehrlich für die Ausübung der Kontrolle über die Berufs-Sachverständigen ist. Wenn die Wahlbezirke nur wirkliche Arbeiter wählen wollten, würde es mehr als zweifelhaft sein, ob die so entstandene repräsentative Versammlung ihrer Aufgabe gewachsen wäre. Wenn andererseits die Versammlung nur aus einer Konferenz besoldeter Beamten bestände, die ihrerseits einem oder mehreren ihrer Angehörigen die Aufgabe ertheilten, die nationale Arbeit der Föderation zu thun, so würde sie ohne Zweifel das Vertrauen der Gesammtheit der Mitglieder verlieren, selbst wenn sie fortfahren würde, deren Wünschen Ausdruck zu geben. Die Verbindung dieser beiden Elemente in derselben repräsentativen Versammlung hat in der Praxis eine sehr arbeitstüchtige Körperschaft hervorgebracht.

Es ist eine wichtige Thatsache, daß in allen Gewerben der Erfolg des Experiments dadurch bedingt war, daß die Organisation auf föderativer Basis beruhte. Die konstituirenden Körperschaften der Föderation der Bergleute (Miners' Federation) und der Gewerkverein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) haben ihre eigenen Beamtenschaften. Die besoldeten Beamten, die sie als Vertreter in das Parlament der Föderation wählen, haben daher ganz andere Interessen, Verpflichtungen und Aufgaben, als die Beamten der Föderation selbst. Der Sekretär des Vereins der Bergleute von Nottinghamshire (Nottingham Miners' Association) kann daher, wenn er an der Konferenz der Föderation der Bergleute theil nimmt, die Handlungen des Exekutivausschusses oder der Beamtenschaft der Föderation ungenirt kritisiren, ohne daß er dadurch seine eigene Stellung als besoldeter Beamter in irgend einer Weise gefährdet. In gleicher Weise kann der Sekretär der Baumwollspinner von Rochdale, wenn er zu der Vierteljahrsversammlung in Manchester geht, ohne Zögern jedem Vorschlag des Exekutivausschusses des Vereins der Baumwollspinner opponiren und wenn möglich seine Ablehnung durchsetzen, falls er ihn für die Spinner von Rochdale für

schädlich hält. Bei einer repräsentativen Exekutive ist, wie wir schon früher konstatiren konnten, die Gefahr vorhanden, daß die Verwendung von besoldeten Beamten in repräsentativer Eigenschaft zu der Bildung einer thatsächlich unverantwortlichen Regierungsklique führt. Bei der repräsentativen Versammlung einer Föderation dagegen, wo die Exekutive und die Beamtenschaft der Föderation nicht von der Gesammtheit der Mitglieder, sondern von der Versammlung selbst abhängt, und wo die Vertreter ganz anderen Wählerschaften verantwortlich sind und zum großen Theil aus Nichtbeamten bestehen, ist diese Gefahr auf ein Minimum reduzirt.

Wir haben dem Leser eine Analyse der Verfassungsgeschichte der Gewerkvereins-Demokratie unterbreitet. Die Thatsachen werden von den Gelehrten je nach ihrer Beanlagung verschieden erklärt werden. Für uns stellen sie den langen und unklaren Kampf ungelehrter Männer um die Lösung des Problems dar: Wie kann wirksame Verwaltung mit der Kontrolle seitens des Volkes vereinigt werden? Freiwillige Zustimmung war das erste Erforderniß. Schon die Bildung einer ständigen Verbindung, unbekümmert um gesetzliche Verfolgung und die Mißbilligung der Oeffentlichkeit, hing von der thätigen Theilnahme aller Mitglieder ab. Und wenn es auch möglich sein mag, daß ein starker Gewerkverein einige wenige Arbeiter wider ihren Willen zwingen kann, in seinen Reihen zu bleiben, so kann doch solcher Zwang niemals dauernd eine unzufriedene Majorität beeinflussen oder hindern, daß eine beträchtliche Zahl ernstlich Unzufriedener entweder einzeln oder als Gesammtheit sich von dem Mutterverein trennt. Unbezweifelt galt daher das Axiom, daß jede Frage der Abstimmung der Gesammtheit unterbreitet werden und jedes Mitglied gleichen Antheil an dem gemeinsamen Unternehmen haben sollte. In dem Maße, wie der Verein sich aus einer erregten Masse, die einmüthig die Abstellung einer besonderen Beschwerde verlangte, in eine Versicherungsgesellschaft von nationaler Ausdehnung verwandelte, die eine bestimmte Gewerbepolitik verfolgen mußte, drängte sich die Nothwendigkeit wirksamer Verwaltung mehr und mehr den Mitgliedern auf. Damit war aber eine immer wachsende Spezialisirung der Aemter verbunden.[18] Die wachsende Zahl der Geschäfte und die Schwierigkeit und Komplizirtheit der zu behandelnden Fragen brachte

---

[18] „Die fortgesetzte Arbeitstheilung, durch die Wissenschaft und Regierung blühen.“ Lord Acton: The Unity of Modern History (London 1896), S. 3. „Wenn es ein Prinzip giebt, das klarer ist als andere, so ist es dies: bei jedem Unternehmen, sei es nun ein solches der Regierung oder des reinen Handels, muß eine Persönlichkeit das Vertrauen besitzen.... Macht und strenge Verantwortlichkeit für ihren Gebrauch sind die wesentlichen Bedingungen guter Regierung.“ Woodrow Wilson: Congressional Government (New York 1896), zwölfte Ausgabe.

das Heranwachsen einer Beamtenklasse mit sich, die sich durch Fähigkeit, Ausbildung und Lebensgewohnheit von der großen Masse der Mitglieder unterschied. Unfähigkeit, die exekutive Gewalt zu spezialisiren, führte zu schnellem Untergang. Andererseits wurde gerade durch diese Spezialisirung die Volkskontrolle vernichtet und entstand die Gefahr, die absolut nothwendige Zustimmung des Volkes zu verlieren. Die alten Aushilfsmittel: „Amtswechsel der Reihe nach", die Sammtversammlungen und das Referendum erwiesen sich als durchaus unzureichend, wahrhafte Volkskontrolle zu sichern. Bei jeder besonderen Krisis sah sich das einzelne Mitglied der von ihm geschaffenen Beamtenmaschine gegenüber machtlos. An diesem Punkte der Entwicklung schien eine unverantwortliche Bureaukratie das unvermeidliche Resultat. Die Demokratie fand aber noch ein anderes Aushilfsmittel, das in einigen begünstigten Gewerkvereinen zur Lösung des Problems sehr viel beigetragen hat. Der spezialisirenden Umgestaltung der Exekutive in eine ständige sachverständige Beamtenschaft wurde ein Gleichgewicht in der Spezialisirung der gesetzgebenden Gewalt, in der Einsetzung einer obersten repräsentativen Versammlung gegeben; diese übernahm die Leitung und Kontrolle, für die sich die Gesammtheit der Mitglieder als unfähig erwiesen hatte. Wir haben gesehen, wie schwierig es für eine Gemeinschaft von Handarbeitern ist, eine solche Versammlung zu bilden und eine wie große Rolle in ihr von der stets wachsenden Zahl besoldeter Beamten gespielt wird. In der repräsentativen Versammlung sitzen aber diese besoldeten Beamten in einer neuen Eigenschaft. Die Arbeit, die ihre Arbeitgeber von ihnen erwarten, ist nicht Ausführung, sondern Kritik und Leitung. In dem Beamten-Vertreter haben wir thatsächlich ein Gegengewicht gegen den Beamten.

Diese genaue Analyse bescheidener Arbeiterorganisationen wird für viele Leser nur insoweit von Interesse sein, als sie ihnen Stoff zu politischen Verallgemeinerungen liefert. Wir müssen deshalb untersuchen, in welcher Ausdehnung die Verfassungsprobleme der Gewerkvereins-Demokratie den Problemen nationaler oder kommunaler Politik analog sind.

Die fundamentalen Bedingungen der Regierung sind dieselben in einem demokratischen Staat wie in einem Gewerkverein. In beiden Fällen ist das Problem: wie kann eine wirksame Verwaltung mit der Volkskontrolle vereinigt werden? In gleicher Weise hängen beide im Grunde von einer dauernden Zustimmung der Gemeinschaft ab. In freiwilligen Vereinigungen, wie es die Gewerkvereine sind, ist, wie wir gesehen haben, die allgemeine Zustimmung das erste Erforderniß: in einem demokratischen Staat ist die Aufgabe der Staatsangehörigkeit ein selten möglicher Ausweg und der Wechsel der regierenden Personen ist keine leichte Arbeit. Daher ist selbst in dem demokratischsten Staat die fortdauernde Zustimmung der Regierten kein Erforderniß

von so gebieterischer Nothwendigkeit, wie in den Gewerkvereinen. Andererseits ist ein viel höherer Grad von administrativer Wirksamkeit für die gesunde Existenz eines Staates nothwendig, als im Falle der Gewerkvereine. Selbst wenn wir diese Umstellung in der relativen Wichtigkeit der beiden Erfordernisse zugeben, bleibt es doch nicht weniger wahr, daß in einem demokratischen Staat so gut wie in einem Gewerkverein eine Regierungsform nicht dauernd existiren kann, die nicht bis zu einem gewissen Grade die Zustimmung des Volkes mit ausreichender Leistungsfähigkeit der Verwaltung verbindet.

Wichtiger ist die Thatsache, daß die Zustimmung des Volkes in beiden Fällen derselben Art ist. In dem demokratischen Staat wie in den Gewerkvereinen wird das Urtheil des Volkes nicht über Vorschläge, sondern über Resultate gesprochen. Es macht keinen Unterschied, ob ein bestimmter Vorschlag die vorgängige Genehmigung durch eine ausdrückliche Volksabstimmung gefunden hat; wenn die Resultate nicht den Wünschen des Volkes entsprechen, so erhält die Exekutive nicht mehr seine Unterstützung. Daraus folgt aber noch nicht, in dem demokratischen Staat so wenig wie in den Gewerkvereinen, daß eine allwissende Regierung nothwendigerweise dieser Zustimmung des Volkes sicher wäre. Wenn irgend ein besonderes Stadium in der Entwicklung der Zivilisation für den Augenblick der großen Mehrheit der Bürger zufällig mißfällt, so wird eine Exekutive, welche in dieser Richtung vorzugehen wagt, nicht weniger kategorisch entlassen werden, als wenn ihre Thaten wirklich schlecht gewesen wären. Alles, was wir über die logischen Widersprüche des Referendums und über die Nothwendigkeit einer Repräsentativverfassung gesagt haben, gilt noch mit mehr Recht für demokratische Staaten, als für Gewerkvereine. Denn was lehrt uns die Geschichte der Gewerkvereine? Das Referendum, das mit dem ausdrücklichen Zweck eingeführt wurde, die Zustimmung des Volkes zu sichern, hat in fast allen Fällen diesen Zweck nicht erfüllen können. Dies Fehlschlagen hat, wie der Leser bemerkt haben wird, seinen Grund in der konstanten Unfähigkeit des gemeinen Mannes, die Wirkungen eines bestimmten Vorschlages abzuschätzen. D e m o k r a t i e e r f o r d e r t d i e Z u s t i m m u n g z u R e s u l t a t e n ; d a s R e f e r e n d u m g e w ä h r t n u r Z u s t i m m u n g z u V o r s c h l ä g e n. Kein Gewerkverein hat z. B. mit Absicht bankerott werden wollen; aber viele Gewerkvereine haben hartnäckig für solche Beiträge und Unterstützungssätze gestimmt, die unvermeidlich zum Bankerott führen mußten. Wenn das für die relativ einfachen Fragen der Gewerkvereinsverwaltung gilt, so gilt es noch viel mehr für die unendlich komplizirten Fragen nationaler Politik.

Obwohl aber in Betreff des Referendums die Analogie hinreichend genau ist, um aus den empirischen Resultaten der Geschichte der Gewerkvereine eine politische Generalisation zu gewinnen, so müssen wir doch der Gerechtigkeit halber auf einige kleinere Unterschiede zwischen den beiden Fällen aufmerksam

machen. Wir hatten Gelegenheit, zu beschreiben, wie in der Geschichte der Gewerkvereine die Anwendung des Referendums statt die Volkskontrolle zu fördern, bisweilen dazu geführt hat, die Herrschaft der ständigen Beamtenschaft zu verstärken und ihre Stellung thatsächlich unangreifbar für die gegen sie auftretenden Wähler zu machen. Diese besondere Gefahr kann, wie wir glauben, kaum in einem demokratischen Staat eintreten. In den Gewerkvereinen nimmt der Exekutivausschuß eine einzige Stellung ein. Er allein hat Zugang zu den Akten; er allein verfügt über die Gewandtheit und Erfahrung der sachverständigen Beamten; und vor allem: er monopolisirt in dem offiziellen Zirkulär die Zeitungspresse der Gewerkvereine. Das Vorhandensein von politischen Parteien, die an Kenntnissen, Fähigkeiten und Wahlorganisation einander ziemlich gleich und im Besitz einer eigenen Presse sind, würde den demokratischen Staat stets vor dieser eigenthümlichen Verkehrung des Referendums zum Vortheil der augenblicklichen Regierung bewahren. Jede Partei aber oder Sekte, die aus Mangel an Einkünften, Bildung oder gesellschaftlichem Einfluß nicht über die von uns genannten Kräfte verfügen könnte, würde unserer Ansicht nach dem Referendum gegenüber ebenso hilflos sein, wie der unzufriedene Theil eines starken Gewerkvereins.

Außerdem giebt es, wie wir gesehen haben, bei der Regierung eines Gewerkvereins gewisse Fragen, bei denen das Referendum von ganz bestimmtem Nutzen ist. Wo eine Entscheidung in der Zukunft die persönliche Theilnahme der Mitglieder an einem bestimmten, seiner Natur nach von dem Willen des Einzelnen abhängigen Vorgehen erfordert — in noch höherem Grade, wo dies Vorgehen ein freiwilliges, persönliches Opfer erfordert oder wo nicht allein eine Majorität, sondern thatsächlich die Gesammtheit der Mitglieder theilnehmen muß, wenn das Unternehmen nicht fehlschlagen soll — da mag das Referendum nützlich sein, nicht als ein gesetzgeberischer Akt, sondern als eine Probe darauf, inwieweit die Mitglieder geneigt scheinen, wirklich das zu thun, was man von ihnen verlangt. Der Beschluß eines Streiks ist offenbar ein solcher Fall. Ein anderes Beispiel findet man in den Beschlüssen der Gewerkvereine oder anderer Körperschaften, welche den Gebrauch des parlamentarischen oder städtischen Wahlrechts in bestimmter Weise von ihren Mitgliedern verlangen. Hier hängt der Erfolg oder das Fehlschlagen der Politik der Organisation nicht von der passiven Billigung der Handlungen des Exekutivausschusses oder der Beamten seitens der Mitglieder ab, sondern ist dadurch bedingt, daß ein jedes Mitglied seine persönliche Aufgabe thätig erfüllt. Wir können uns keinen solchen Fall innerhalb der Sphäre des modernen demokratischen Staates vorstellen. Wenn es einmal nach den Vorschlägen des Herrn Auberon Herbert dem Willen des einzelnen Bürgers überlassen wäre, von Zeit zu Zeit den Betrag und die Verwendung seiner Steuerbeiträge zu bestimmen, so würde es

der Finanzmeister wahrscheinlich für passend halten, vor der Aufstellung des Budgets ein Referendum zu veranstalten, um zu sehen, wie viel voraussichtlich bezahlt werden würde. Oder, um ein Beispiel zu bilden, das dem Streikbeschluß eines Gewerkvereins ziemlich genau entspräche, wenn jeder Soldat das Recht hätte, nach eintägiger Kündigung das Heer zu verlassen, so würde man es wahrscheinlich für passend halten, vor dem Beginn eines Kriegs das Heer abstimmen zu lassen. In dem modernen demokratischen Staat aber, wie er thatsächlich existirt, ist es dem Willen des einzelnen Bürgers durchaus nicht überlassen, ob er in der beschlossenen Art und Weise sich bethätigen will oder nicht. Der Erfolg oder das Fehlschlagen der Politik hängt daher nicht von der allgemeinen Zustimmung oder der persönlichen Theilnahme an der Handlung selbst ab. Ob es dem Bürger gefällt oder nicht, er muß Steuern zahlen und den Gesetzen gehorchen, welche die zuständige Behörde beschlossen hat. Ob er diese Behörde aufrecht halten will oder nicht, das wird nicht von seinem anfänglichen impulsiven Urtheil über die Nützlichkeit der Steuer oder des Gesetzes, sondern von seiner überlegten Billigung oder Mißbilligung der daraus erfolgenden Resultate abhängen.

Wenn die Geschichte der Gewerkvereine an den Vortheilen des Referendums zweifeln läßt, so spricht sie noch weniger zu Gunsten des Delegirten im Gegensatz zu dem Vertreter. Selbst in den verhältnißmäßig einfachen Fragen der Gewerkvereinsverwaltung hat es sich in der Praxis oft als ganz unmöglich herausgestellt, von den Mitgliedern bestimmte Instruktionen über alle Punkte zu erhalten, über die ein Beschluß gefaßt werden muß. Als z. B. die sechzig Delegirten der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers) im Jahre 1892 sich versammelten, um die Verfassung und Gewerbepolitik ihres Vereins zu revidiren, sollten sie sich auf solche Amendements beschränken, welche vorher die Genehmigung eines Zweigvereins gefunden hatten. Obwohl aber die so genehmigten Amendements über fünfhundert Druckseiten füllten, stellte es sich doch als unmöglich heraus, allein aus diesem Material eine zusammenhängende Verfassung oder Politik zu entwerfen. Die Delegirten sahen sich daher gezwungen, freier vorzugehen und Statuten zu entwerfen, die von keinem der Zweigvereine zuvor berathen worden waren. Und diese Erfahrung der Maschinenbauer ist nur ein Beispiel von dem, was in der ganzen Gewerkvereinswelt vor sich geht. Das erleichterte Verbindungswesen auf der einen und die Entwicklung repräsentativer Einrichtungen auf der anderen Seite haben dem Delegirten die Existenzbedingungen entzogen. Wenn ein Gewerkverein das alte Ideal von direkter Volksregierung bewahrte, hat er natürlich der Delegirtenversammlung das weniger kostspielige und konsequentere Hilfsmittel des Referendums vorgezogen. Meistens hat, wie wir gesehen haben, die wachsende Komplizirtheit und Verwicklung der modernen Industrieverhältnisse zur

Einführung repräsentativer Einrichtungen geführt. Diese Betrachtungen gelten in noch höherem Grade von dem demokratischen Staat.

Die Geschichte der Gewerkvereine leiht daher dem Referendum oder der Delegirtenversammlung nur wenig Unterstützung und weist vielmehr auf die Regierung durch eine repräsentative Versammlung als das letzte Wort der Demokratie hin.[19] Es ist daher wichtig, zu untersuchen, ob diese Parlamente der Gewerkvereine den politischen Forscher etwas zu lehren vermögen. Die regierenden Versammlungen selbst der demokratischsten Staaten haben sich bisher ganz im Gegensatz zu den Parlamenten der Gewerkvereine fast ausschließlich aus den mittleren und höheren Klassen rekrutirt und sind daher den besonderen Schwierigkeiten entgangen, unter denen die Gemeinschaften der Arbeiter zu leiden haben. Wenn wir dagegen annehmen, daß die Handarbeiter, aus denen vier Fünftel der Bevölkerung besteht, allmälig den vornehmlichen Faktor in der Wählerschaft bilden und einen wichtigen und wachsenden Theil der Vertreter ernennen werden, so müssen die regierenden Versammlungen der Bergleute oder der Baumwollarbeiter in hohem Grade als Vorläufer der zukünftigen gesetzgebenden Versammlungen aller englisch sprechenden Gemeinwesen betrachtet werden.

Eine Schlußfolgerung scheint uns klar zu sein. Jede wirksame Theilnahme der lohnarbeitenden Klasse an den Berathungen der Nation bringt die Entwicklung einer neuen Berufsart, des Vertreters von Beruf mit sich. In die Kirchspiel- oder Stadträthe kann man Männer wählen, die in ihrem Gewerbe weiter thätig sind, ebenso wie die Zweigvereine der Gewerkvereine durch Ausschußmitglieder und Beamte verwaltet werden können, ohne daß diese aufhören Handarbeiter zu sein. Die Annahme des bei den Genossenschaften und den Gewerkvereinen gewöhnlichen Gebrauches, die Reisekosten und Diäten für die im Interesse der Gemeinschaft aufgewandte Zeitversäumniß zu zahlen, würde genügen, um Arbeitern die Theilnahme an den Sitzungen der Distrikts- oder Grafschaftsräthe zu ermöglichen. Die regierende Versammlung jedes bedeutenderen Staates

---

[19] „Zwei Elemente stehen in der Leitung menschlicher Geschäfte nebeneinander — Regierung und Verwaltung. Obschon die Grenzen ihres Gebiets ineinander übergreifen, müssen doch die Funktionen eines jeden von ihnen mit Nothwendigkeit von der zuständigen Hierarchie innerhalb ihres zuständigen Gebiets ausgeübt werden — die eine aus ausgebildeten Spezialitäten und Sachverständigen bestehend, die genau mit den historischen Traditionen ihrer Abtheilung und mit den kleinsten Details ihrer speziellen Geschäfte bekannt sind; die andere durch ihren engen Verkehr mit den einflußreichen und intelligenten Elementen ihres eigenen Landes oder des europäischen Kontinents und vor allem durch ihre parlamentarischen Talente und ihre taktvolle Schätzung der öffentlichen Meinung dazu befähigt, die allgemeinen Richtungslinien zu bestimmen, nach denen die Geschicke ihres Landes geleitet werden sollen." — Rede des Marquis of Dufferin, Times, 12. Juni 1897.

muß aber in der Praxis die ganze Arbeitszeit ihrer Mitglieder in Anspruch nehmen. Der Arbeitervertreter im Unterhause kann daher passender Weise nicht mit dem in seinem Berufe thätigen Bergarbeiter oder Spinner, der an dem Parlament der Baumwollspinner oder der Kohlenbergleute theilnimmt, sondern nur mit den ständigen und besoldeten Beamtenvertretern verglichen werden, die in beiden Versammlungen den vorwiegenden Einfluß besitzen und die ausführende Gewalt kontrolliren. Die Analogie empfiehlt also scheinbar, die ausgebildeten Vertreter, die in ihrem Gewerksparlament erfolgreich gewesen sind, ins Unterhaus zu wählen.

Ein solcher Vorschlag setzt sich aber mit allen Lehren der Gewerkvereinsgeschichte in Widerspruch. Der Beamtenvertreter der Baumwoll- und Bergarbeiter übt nur deshalb in der Versammlung seines Gewerkes seinen Einfluß aus, weil er die technischen Einzelheiten aller sie beschäftigenden Angelegenheiten beherrscht; weil sein ganzes Leben eine lange Vorbereitung für die Pflichten gewesen ist, die er zu erfüllen hat; kurz weil er ein Sachverständiger von Beruf dadurch geworden ist, daß er die Wünsche seiner Wähler erfaßt, vertreten und für ihre Erfüllung gearbeitet hat. Dieser Mann sieht sich aber im Unterhause Thatsachen und Problemen gegenüber, die seiner Erfahrung und seiner Ausbildung so fremd sind, wie sein Beruf dem Bankier oder dem Landedelmann. Sehr bald wird die Arbeiterklasse einsehen, daß die Pflichten eines parlamentarischen Vertreters ebenso sehr eine neue Arbeit für den Gewerkvereinsbeamten sind, wie die des Generalsekretärs für den gewöhnlichen Arbeiter. Wenn die Arbeiter sich im Parlament der Nation ebenso wirksam wie in den Versammlungen ihres Gewerkes vertreten sehen wollen, so müssen sie eine Klasse von sachverständigen Parlamentsvertretern schaffen, genau so wie sie eine Klasse von sachverständigen Gewerbebeamten geschaffen haben.

Wir brauchen nicht im Einzelnen zu untersuchen, welche Wirkungen das Einbringen dieser neuen Art von „Arbeitervertretern" auf das britische Unterhaus möglicher Weise ausüben würde. Wer den Berathungen der Parlamente der Baumwoll- und Bergarbeiter oder der periodischen Revisionsausschüsse der anderen großen Vereine gefolgt ist, der wird bemerkt haben, wie gering die Neigung des Vertreters von Beruf zu leeren Reden, wie groß seine Ungeduld bei verschleppten Verhandlungen und wie fest sein Entschluß ist, die Geschäfte innerhalb der bestimmten Arbeitszeit zu erledigen. Kurze Reden, strenge Anwendung des Schlusses der Rednerliste und eine fast zu weit gehende Ersetzung langathmiger Erklärungen seitens der Führer („front bench") durch Drucksachen machen diese Versammlungen zu den wirksamsten demokratischen Körperschaften.[20]

[20] Diese repräsentativen Versammlungen bieten ein ganz anderes Bild als der Gewerkvereinskongreß, über den das später folgende Kapitel: „Die Methode der gesetzlichen Verfügung" zu vergleichen ist.

Viel wichtiger ist die Betrachtung der Punkte, in denen, nach der Analogie der Gewerkvereine zu urtheilen, der sachverständige Vertreter von Beruf sich von dem unbesoldeten Politiker unterscheiden wird, an den die Mittel- und höhere Klasse bisher gewöhnt gewesen ist. Wir haben bereits dargestellt, daß in der Welt der Gewerkvereine der Vertreter eine zweifache Funktion hat, von denen keine straflos vernachlässigt werden kann. Es ist ebenso sehr seine Aufgabe, die wirklichen Wünsche seiner Wähler kennen zu lernen und ihnen Ausdruck zu geben, wie die Handlungen der Beamten seines Gewerbes zu kontrolliren und zu leiten. In Folge des Eintrittes solcher Männer in das Unterhaus würde die Arbeit, die Wünsche der Wähler kennen zu lernen und ihnen Ausdruck zu verleihen, mit viel größerer Entschiedenheit als jetzt unternommen werden. Das typische Parlamentsmitglied von heute schenkt nur solchen wirklichen Meinungsäußerungen seines Wahlbezirkes Aufmerksamkeit, die ihm in klarer und bestimmter Form gemacht werden, betrachtet es aber durchaus nicht als seine Aufgabe, durch eigene Thätigkeit die unbestimmten Wünsche der schweigenden oder des klaren Ausdrucks unfähigen Wähler herauszufinden. Er besucht seinen Wahlbezirk nur selten und dann nur, um in vorbereiteten Reden in öffentlichen Versammlungen seine Ansichten darzulegen, während sein persönlicher Umgang fast gänzlich auf Angehörige seiner eigenen Klasse oder politische Drahtzieher beschränkt ist. Was auch immer seine Absichten sein mögen, er ist meist nur in Berührung mit der Mittel- oder höheren Klasse und dem kleinen Bruchtheil aller Klassen, für den die „Politik" von dauerndem Interesse ist. Von den augenblicklichen Beschwerden und den „dunklen, unklaren" Bestrebungen der großen Masse des Volkes, der niederen Mittel- und der Arbeiterklasse hat er nicht den geringsten Begriff. Sobald aber die Vertretung der Ansichten der Arbeiterklasse ein Beruf wird, wie in der Gewerkvereinswelt, können wir eine vollständige Umwandlung in dem Benehmen der Vertreter gegenüber ihren Wählern beobachten. Es wird zu einem wesentlichen Theil ihrer Aufgabe, herauszufinden, was ihre Wähler wünschen. Sie können nicht warten, bis sie ihnen schreiben, denn der Arbeiter schreibt nur ungern. Der professionelle Gewerkvereinsvertreter ist daher eifrig thätig, die Ansichten seiner schweigenden Wähler kennen zu lernen. Er verbringt seine ganze Zeit, wenn nicht Session ist, in seinem Wahlbezirk. Er hält nur wenige vorbereitete Reden in öffentlichen Versammlungen; aber er ist ein sorgfältiger Besucher der Versammlungen der Zweigvereine und ein aufmerksamer Zuhörer in den lokalen Ausschüssen. Auf seinem Bureau ist er für jeden Wähler zugänglich. Es gehört außerdem noch zu den regelmäßigen Geschäften eines solchen Beamten, durch zahlreiche Zirkulare, in denen er Gegenstände von besonderem Interesse für seine Wähler behandelt, mit einem jeden von ihnen in ständiger Verbindung zu bleiben. Wenn daher der Vertreter von Beruf, wie

wir ihn in der Gewerkvereinswelt kennen, sich einen Platz im Unterhause erobert, dann wird das zukünftige Parlamentsmitglied sich nicht nur als den anerkannten Dolmetscher der Abstimmung seiner Wähler, sondern auch als ihren „Londoner Korrespondenten“, ihren Parlamentsagenten und ihren sachverständigen Rathgeber in allen Angelegenheiten der Gesetzgebung und Politik betrachten.[21]

Es ist unmöglich, alle Folgen vorauszusehen, die sich daraus ergeben würden, wenn der Parlamentsvertreter aus der Stellung eines Amateurs zu der eines Fachmannes erhoben oder nach der Ansicht einiger Leute degradirt würde. Unter Anderem würde auf jeden Fall die ganze Etikette des Verhältnisses geändert werden. Augenblicklich gilt es als Ehrensache für ein Parlamentsmitglied, die Wünsche seiner Wähler nicht zum Ausdruck zu bringen, wenn er nach seiner Ueberzeugung nicht mit ihnen übereinstimmt. Für den „Politiker im Ehrenamt“ (gentleman politician) giebt es zwischen Abstimmung nach seiner persönlichen Ansicht und Aufgabe seines Sitzes kein Drittes. Ein solches Zartgefühl kennt der besoldete Angestellte von Beruf nicht. Der Architekt, der Rechtsanwalt oder ständige Zivilbeamte führt schließlich die Politik aus, die sein Arbeitgeber von ihm verlangt, nachdem er seinen Rath gegeben und seine Ansicht mit aller Autorität eines Sachverständigen unterstützt hat. Dieselbe Auffassung hat auch der berufsmäßige Vertreter der Gewerkvereinswelt von seinen Pflichten. Es ist nicht nur seine Aufgabe, die seiner Ansicht nach beste Politik seinen Wählern vorzulegen und seine Ansicht mit aller ihm zur Verfügung stehenden Ueberzeugungskraft zu unterstützen, sondern ebenso sehr auch seine Aufgabe, mit aller Kraft den Kampf gegen das aufzunehmen, was ihm als Unwissenheit bei ihnen erscheint, und eine Zeit lang ein entschiedener Propagandist seiner eigenen Politik zu werden. Wenn er aber in dieser Hinsicht sein Bestes gethan hat und es ihm nicht gelingt, für seine Ansicht eine Majorität zu gewinnen, unterwirft er sich loyal ihrer Entscheidung und giebt seine Stimme in Uebereinstimmung mit den Wünschen seiner Wähler ab. Wir glauben, daß berufsmäßige Vertreter der Ansichten der Arbeiterklasse sich im Unterhause in gleicher Weise verhalten werden.[22]

---

[21] „Die Vertreter sollen dem Volke Aufklärung bringen und Führer sein, wie das Volk seinen Vertretern Antrieb und Kraft giebt.“ J. Bryce, The American Commonwealth (London 1891), Bd. I, S. 297.

[22] In dem Lande, wo das Prinzip der „Souveränetät des Volkes“ in der entschiedensten Weise anerkannt ist, gilt der Gebrauch der Gewerkvereine. Die Mitglieder des schweizerischen „Bundesraths“ treten nicht zurück, wenn ein Gesetzesvorschlag die Zustimmung der gesetzgebenden Versammlung nicht findet; ebensowenig geben die Mitglieder des „Nationalraths“ ihre gesetzgebende Funktion auf, wenn eine Maßregel von den Wählern durch ein Referendum verworfen wird. Beide, Kabinettsminister wie Gesetzgeber, machen sich vielmehr dann daran, den Willen des Volkes auszuführen.

Auf den ersten Blick scheint es, als ob ein solches Vorgehen die Rückverwandlung des berufsmäßigen Vertreters in einen Delegirten bedeuten müsse. Die Erfahrung der Gewerkvereine weist aber auf das gerade Gegentheil davon hin. In der großen Mehrheit der Fälle kann man behaupten, daß kein Wahlbezirk klare und bestimmte Ansichten über bestimmte Vorschläge besitzt. Sie verlangen von ihrem Vertreter nur, daß er in einer Weise handelt, die seiner Ansicht nach am besten die Wünsche der Allgemeinheit fördert. Nur in besonderen Fällen, gewöhnlich, wenn ein wohlgemeinter Vorschlag unmittelbar lästige Folgen nach sich zieht, durchfluthet eine entschiedene Ansicht wie eine Woge einen Arbeiterwahlbezirk. Gerade in solchen Fällen kann die Propaganda eines mit der Kenntniß aller Thatsachen ausgerüsteten berufsmäßigen „Debattenredners" von größtem Nutzen sein. Einen solchen Propagandafeldzug würde aber das Parlamentsmitglied vom heutigen Typus in allerletzter Linie zu unternehmen wagen, wenn es dächte, seine Wähler ständen ihm feindlich gegenüber. Sein Gefühl ist: je weniger klar die Differenzpunkte hervortreten, desto besser für meine Sicherheit. Wenn aber einmal der Satz anerkannt wäre, daß dem endgiltigen Befehle der Wählerschaft gehorcht werden muß, so würde der Vertreter noch nicht allein deshalb Gefahr laufen, seinen Sitz zu verlieren, weil er mit aller Kraft seine Wähler zu bekehren versucht hat. Nach der Erfahrung der Gewerkvereine zu urtheilen, würde er in neun Fällen unter zehn sie mit Erfolg zu seiner Ansicht bekehren und so ein werthvolles Stück politischer Erziehung fertig bringen. Im zehnten Fall würde der Feldzug nicht weniger erzieherischen Werth, allerdings in anderer Weise, haben; und welches auch die richtige Ansicht gewesen sein mag, die Frage würde geklärt, die Thatsachen ans Licht gebracht und der Weg für eine eventuelle Bekehrung der einen von den beiden streitenden Parteien frei gemacht worden sein.

Die Erfahrung der Gewerkvereine läßt also auf einen weiteren Fortschritt in der Entwicklung des Vertreters schließen. Die Arbeiterdemokratie wird von ihm nicht nur erwarten, daß er fähig ist, die Wünsche seiner Wähler zu verstehen und auszulegen, und in wirksamer Weise die verwaltende Exekutive zu leiten und zu kontrolliren: er muß es auch als einen Theil seiner Aufgabe betrachten, der sachverständige parlamentarische Rathgeber seines Wahlbezirkes und zu Zeiten ein thätiger Propagandist seiner eigenen Rathschläge zu sein. Wenn also die aus der Gewerkvereinsgeschichte zu ziehenden Schlüsse noch in der weiteren Sphäre gelten, so geht die ganze Tendenz der Arbeiterdemokratie unbewußt dahin, die reale Macht des Vertreters zu steigern, mehr und mehr seine Funktionen von denen des gewöhnlichen Bürgers auf der einen und denen des sachverständigen Verwaltungsbeamten auf der anderen Seite zu scheiden. Die typische repräsentative Versammlung der Zukunft wird, wie man annehmen darf, ebenso weit von dem heutigen Unterhause verschieden

sein, wie dieses von der reinen Delegirtenversammlung abweicht. Die Entwicklung hat uns schon weit fortgeführt von der Einrichtung, bei der ein Mann der Reihe nach von der Mitgliederliste genommen und mechanisch abgelöst wurde, um die „Stimmen“ der ganzen Körperschaft zu übermitteln. Vielleicht werden wir in der Zukunft gleich weit hinter uns das Parlamentsmitglied lassen, dem Reichthum, Stellung, Ruf heute durch Zufall einen Sitz im Parlament in den Schoß geworfen haben, und der in der freien Zeit, die ihm sein Geschäft oder sein Vergnügen lassen, seine Beschlüsse faßt, wie es ihm für die Nation am besten dünkt. Statt seiner werden wir in wachsender Zahl berufsmäßige Vertreter ihren Einzug halten sehen — Männer, die wegen ihrer natürlichen Fähigkeiten gewählt wurden, ausdrücklich für ihre neue Arbeit wie für einen besonderen Beruf ausgebildet sind, ihre ganze Arbeitszeit der Erfüllung ihrer zahlreichen Pflichten widmen und eine enge und wechselwirkende geistige Verbindung mit ihrer Wählerschaft unterhalten.

Inwieweit diese Entwicklung des Vertreters sich in das Parteisystem, wie wir es heute kennen, wird einfügen lassen; inwieweit sie die ununterbrochene Dauer einer parlamentarischen Laufbahn immer mehr sichern wird; wie weit sie kollektives Vorgehen fördern und die Tendenz haben wird, die Bureaukratie zu vermehren; wie weit sie den gemeinen Mann politischer Thätigkeit zuführen und dem Unterhaus die Achtung des Volkes wiedergewinnen wird; wie weit sie daher die wirkliche Autorität des Volkes über die repräsentative Versammlung und die der letzteren über die ständige Beamtenschaft vermehren wird; wie weit sie schließlich die Vereinigung von wirksamer Verwaltung und Volkskontrolle, zugleich die Lebensbedingung und das Ideal jeder Demokratie, herstellen wird — das sind Fragen, die die Zukunft interessant machen.

Drittes Kapitel.

Die Regierungseinheit.

Die Gewerkvereine (Trade Clubs) des achtzehnten Jahrhunderts erbten vom Mittelalter die Traditionen streng lokalisirter Körperschaften, bei denen die Regierungseinheit, wie bei den englischen Zünften, mit dem Gebiet der Stadt zusammenfiel, in der ihre Mitglieder lebten. Und wir können uns sehr gut denken, daß ein zeitgenössischer Beobachter der Verfassung und Politik dieser kleinen Demokratien ihnen mit Zuversicht prophezeit hat, sie müßten, wie die Zünfte, unvermeidlich streng lokalisirte Körperschaften bleiben. Die unausgebildete Anfangsform der Volksregierung, an der, wie wir gesehen haben, die Arbeiter hartnäckig festhingen, konnte nur den Bedürfnissen eines kleinen, lokalen Vereins genügen. Die Regierung durch die allgemeine Versammlung aller Mitglieder, die Verwaltung durch die erzwungenen Dienste der einzelnen, der Reihe des Mitgliederverzeichnisses nach gewählten Mitglieder — kurz das Ideal gleicher Theilnahme aller Mitglieder an der Leitung der öffentlichen Geschäfte — waren offenbar nur in solchen Vereinen möglich, deren Mitglieder unter einander in dem häufigen Verkehr naher Nachbarn standen. Trotz aller Schwierigkeiten, die der Verfassungsmechanismus bereitete, sieht der Historiker diese lokalen Gewerkvereine in scharfem Gegensatz zu den Zünften sich unwiderstehlich zu Vereinigungen von nationaler Ausdehnung entwickeln. So verbreitete sich der kleine Hilfsverein, den 1809 dreiundzwanzig Eisengießer in Bolton gründeten, stetig über ganz England, Irland und Wales, und zählt heutzutage über 16 000 Mitglieder, die in 122 Zweigvereinen gruppirt sind. Die Dutzende von kleineren Klubs der Mühlen- und Dampfmaschinenbauer, der Schmiede und Monteure, vereinigten sich, wie von einer unwiderstehlichen Gewalt getrieben, zwischen 1850 und 1851, um den großen Verein der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers) zu bilden. Der Verein der Zimmerleute und Tischler (Amalgamated Society of Carpenters and Joiners, gegründet 1860), hat in den siebenunddreißig Jahren seines Bestehens einige Dutzend lokaler Vereine der Zimmerleute in sich aufgenommen und zählt jetzt in seinen Reihen vier Fünftel der organisirten Zimmerleute des Königreichs.

Schließlich sehen wir, daß Organisationen entstehen, wie der Verein der Eisenbahnbediensteten (Amalgamated Society of Railway Servants) im Jahre 1872, die von vornherein mit der Absicht auftreten, die Arbeiter eines ganzen Gewerbes von einem Ende des Königreichs zum anderen zu umfassen. Wie langsam, mühsam und widerstrebend die Arbeiter ihre unausgebildeten Ansichten von Demokratie geändert haben, um den Ansprüchen der nationalen Organisationen zu genügen, haben wir bereits beschrieben.

Die Entwicklung nationaler Organisationen wurde aber nicht nur durch die Einfalt der Arbeiter in Angelegenheiten der Regierung gehindert. Die traditionelle Politik der Handwerker der englischen Städte — die Beschränkung des Rechts zu arbeiten auf die, welche die Freiheit der Korporation erworben hatten; der entschiedene Ausschluß der Eindringlinge und das Bestreben, das Handwerk in der Stadt festzuhalten — hat tiefe Spuren in dem industriellen Leben Englands, unter den Krämern wie unter den Arbeitern, zurückgelassen. Die Gewerkvereine haben fortgesetzt gegen diese lokalen Monopolgelüste, die besonders in den Seehäfen bemerkbar sind, zu kämpfen gehabt.[1]

Bis in die Mitte des jetzigen Jahrhunderts hatten die Schiffsbauer unabhängige lokale Klubs in allen Häfen, von denen jeder mit ganzer Kraft danach strebte, die Arbeiter, die nicht das Gewerbe innerhalb seines Bereiches gelernt hatten, von jeder Arbeitsgelegenheit auszuschließen. Diese Monopolregeln verursachten unaufhörliche Reibereien zwischen den Angehörigen der verschiedenen Häfen. Schiffsbauer, die in der einen Stadt keine Arbeit fanden, konnten nicht dauernd von einer anderen ferngehalten werden, wo mehr Arbeiter gebraucht wurden. Die Ankömmlinge, denen die Aufnahme in den alten Hafenverein verweigert wurde, gründeten eventuell einen neuen lokalen Verein und neigten natürlich dazu, die Gewerbevorschriften der Monopolinhaber unbeachtet zu lassen. Um diesen unheilvollen Zustand der Dinge zu bessern, wurde zwischen 1850 und 1860 allmälig ein loser Bund der lokalen Vereine gebildet in der ausgesprochenen Absicht, auf jährlichen Kongressen darüber zu verhandeln, wie sich bessere Beziehungen zwischen den verschiedenen Häfen herstellen ließen. In den Berichten dieser Kongresse können wir während fast dreißig Jahren den Kampf der monopolistisch gesinnten Vereine gegen die Anstrengungen anderer, wie z. B. derer von Glasgow und Newcastle, verfolgen, welche die Verhältnisse zu dem Glauben an die vollständige Bewegungsfreiheit der Arbeiter innerhalb eines Gewerbes bekehrt hatten. Die offenen Vereine verloren zuletzt die Geduld mit dem konservativen Verhalten der anderen und vereinigten sich im Jahre 1882 zu einem nationalen amalgamirten Verein, der die Prinzipien

[1] Interessant ist die Thatsache, daß die modernen Formen der Monopolsucht für die Schiffsbauindustrie besonders charakteristisch sind. Vgl. das Kapitel: „Das Recht auf ein Gewerbe."

einer gemeinsamen Kasse und vollständiger Bewegungsfreiheit von Hafen zu Hafen aufstellte. Diese Organisation (Associated Shipwrights' Society) hat innerhalb fünfzehn Jahren alle anderen lokalen Vereine, mit Ausnahme von drei, in sich aufgenommen und erstreckt sich jetzt über alle Häfen des Königreichs. „In dieser Zeit der Riesenfirmen mit großen Kapitalien", schreibt der Generalsekretär, „sind die Tage der Nützlichkeit lokaler Vereine gezählt, und wir hoffen, daß die wenigen, die noch außerhalb des konsolidirten Vereins ihres Gewerbes stehen, in Bälde die lokalen Feindseligkeiten, trivialen Einwände oder die persönlichen Bitterkeiten im Interesse ihres Gewerbes aufgeben werden." [2]

Die Geschichte der Organisation der Schiffsbauer ist typisch für andere Vereine in Hafenstädten. Die zahlreichen Vereine der Segelmacher, die einst streng monopolistisch waren, sind jetzt in einer Föderation vereinigt, innerhalb derer vollständige Bewegungsfreiheit gilt. [3] Die Vereine der Böttcher, die in den Hafenstädten früher sehr viel Gemeinsames mit den Schiffsbauern hatten, nehmen jetzt mit einer Ausnahme jeden als Mitglied auf, der in einer anderen Stadt seine vorschriftsmäßige Lehrlingszeit abgemacht hat. Die Hauptbollwerke des lokalen Monopols in der Gewerkvereinswelt sind stets die Gewerkvereine von Dublin, Cork und Limerick gewesen. Die Dubliner Böttcher haben sogar jetzt noch einen streng geschlossenen Verein, der jede Verbindung mit anderen Vereinen ablehnt und durch eine schlaue Einrichtung sich ein strenges Monopol in diesem wichtigen Zentrum des Böttchergewerbes bewahrt; [4] und

[2] Twelfth Annual Report of Associated Shipwrights' Society (Newcastle 1894), S. 11.

[3] Rules for the Guidance of the Federation of the Sailmakers of Great Britain and Ireland (Hull 1890).

[4] Die Einrichtung ist folgende: Die Dubliner Böttcher hindern Auswärtige nicht daran, in Dublin zu arbeiten, wenn mehr Böttcher gebraucht werden. In solchen Fällen schreibt der Sekretär an die Böttchervereine anderer Städte, besonders Burtons, und giebt die Zahl der erforderlichen Arbeiter an. Von diesen auswärtigen Arbeitern wird eine wöchentliche Steuer von einem Schilling als „Arbeitserlaubnißgeld" (working fee) erhoben; die Hälfte davon kommt der Dubliner Gesellschaft zu gut, die andere Hälfte wird zurückgelegt, um davon die Rückreise des Einwanderers zu bezahlen. Sobald es sich zeigt, daß weniger Arbeit vorhanden ist, wird dem „Fremden" bedeutet, sofort abzureisen; sein Rückreisebillet wird ihm übergeben mitsammt dem Ueberschuß, der nach Abzug des Billets von seinen wöchentlichen Beiträgen übrig bleibt. Bisweilen werden bis zu 200 „Fremde" in einer Woche auf diese Weise ausbezahlt und fortgeschickt. So sichern die Dubliner Böttcher a) ihren Mitgliedern absolute Regelmäßigkeit der Arbeit, b) beschaffen die Extraarbeiter, die bei flottem Geschäftsgang nöthig sind, und c) bewahren sich die Kontrolle über die Arbeitsbedingungen. Die Unternehmer scheinen mit dieser Einrichtung zufrieden zu sein; sie ist, soweit wir feststellen konnten, das einzige Beispiel von dem Ueberleben einer Satzung, die einst in den Vereinen der

die Steinmaurer von Cork, die in einem alten lokalen Klub vereinigt sind, erlauben keinem Maurer aus Fermoy oder sonst woher in Cork Arbeit anzunehmen, obschon sie selbst auf der Forderung bestehen, in Fermoy arbeiten zu dürfen, wenn es ihnen gefällt.

Selbst in Irland ist aber die Entwicklung des Trade Unionismus dem lokalen Monopol feindlich. In jede sich entwickelnde Industrie dringen schnell die Mitglieder der großen englischen Vereine ein, die ihre eigenen Zweigvereine errichten und die lokalen Klubs zwingen, sich mit ihnen zu vergleichen. Die alten irischen Vereine haben einer nach dem anderen den Antrag gestellt, als Zweigvereine in die reicheren und mächtigeren englischen Vereine aufgenommen zu werden, und mußten in Folge dessen das Prinzip der vollständigen Bewegungsfreiheit der Arbeiter annehmen. Die berühmten „Dublin Regulars“, ein streng monopolistischer lokaler Verein von Zimmerleuten, der seinen Ursprung von den Zünften herleitete und stets bemüht war, nur Söhne von Mitgliedern[5] aufzunehmen, wurde im Jahre 1890 auf Antrag der jüngeren Mitglieder einer der 629 Zweigvereine des Vereins der Zimmerleute und Tischler (Amalgamated Society of Carpenters and Joiners) und übernahm damit die Verpflichtung, Mitglieder von überall her aufzunehmen. Auch unter den irischen Schiffsbauern, einst die strengsten Monopolisten von allen, hat diese Tendenz sich mit außerordentlicher Schnelligkeit entwickelt. Der Jahresbericht des Vereins der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society) für 1893[6] berichtet in diesem einen Jahre die Aufnahme von nicht weniger als sechs alten Hafenvereinen, die alle bisher bemüht gewesen waren, sämmtliche Arbeit in ihren Häfen ihren Mitgliedern zu bewahren.

Obwohl also die Entwicklung nationaler Organisationen sehr viel dazu beigetragen hat, diese lokale Monopolsucht auszurotten, so ist ihr dies doch noch nicht gänzlich gelungen. Der Arbeiter, ob Gewerkvereinler oder nicht, bewahrt

Hafenstädte allgemein galt. So enthielten die Satzungen der Schiffsbauer in Queenstown (Queenstown Shipwrights' Society), bis zu ihrem Aufgehen in den Verein der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society) im Jahre 1894, eine Bestimmung, daß kein „fremder Schiffsbauer“ in der Stadt arbeiten durfte, solange ein Mitglied arbeitslos war. Und eine der geschriebenen Satzungen des Liverpooler Segelmachervereins (Liverpool Sailmakers' Society, gegründet 1817), die in dem alten Protokollbuch aufbewahrt sind, bestimmt, daß „Fremde“, die eine regelrechte Lehrlingszeit durchgemacht haben, in den anerkannten Werkstätten arbeiten dürfen; wenn aber Mitglieder auswärts keine Arbeit erhalten können, soll der Fremde entlassen und das Mitglied an seiner Stelle angenommen werden.

[5] Vgl. z. B. die genaue Beschreibung derselben in dem „Report on Trade Societies and Strikes of the National Association for the Promotion of Social Science (1860), S. 418—423.

[6] Twelfth Annual Report of the Associated Shipwrights' Society, S. XI (Newcastle 1894).

mit dem Krämer und dem kleinen Unternehmer noch den alten instinktiven Widerwillen dagegen, daß „Arbeit aus der Stadt gegeben wird". Die Verhandlungen lokaler Behörden zeigen uns oft, wie „Kleinmeister", Detaillisten und Handwerker gemeinsam dafür eintreten, daß das „Geld der Steuerzahler" in einer Weise ausgegeben wird, in der es direkt dem lokalen Handel zu gute kommt. Gewerkvereinler machen oft und gern von diesem gewöhnlichen Irrthum Gebrauch, wenn es in ihre Pläne paßt, und die „Arbeitervertreter" in Stadt- und Grafschaftsräthen unterlassen es selten, gegen die Vorschläge Arbeit in die Provinz zu geben, ein Argument zu gebrauchen, das, wie sie gefunden haben, für viele ihrer Kollegen aus der Mittelklasse so überzeugend ist.[7]

Wenn wir aber dem Arbeitervertreter aus der Rathsstube in die Versammlung eines Zweigvereins folgen, so finden wir, daß die Beschwerden seiner Gewerkvereinswähler nicht ausschließlich, ja nicht einmal hauptsächlich ihren Ursprung in der „lokalen Schutzpolitik" des Krämers und des kleinen Unternehmers haben. Der städtische Gewerkvereinler wehrt sich in der That nicht so sehr dagegen, daß Arbeit an eine andere Lokalität gegeben wird, als gegen die unaufhörlichen Versuche der Unternehmer, sich den Vorschriften der Gewerkvereine dadurch zu entziehen, daß sie ihre Arbeit in Distrikten ausführen lassen, in denen die Arbeiter überhaupt nicht organisirt sind oder nach einem niedrigeren Lohntarif arbeiten. So hat die Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) sich viel Haß dadurch zugezogen, daß ihre Zweigvereine in vielen großen Städten in ihre lokalen Satzungen das Verbot aufnahmen, Steine zu benutzen, die in bearbeitetem Zustande von auswärts importirt sind. Dieses allgemeine Verbot hat seinen Grund darin, daß wenn die Steine nicht auf der Baustelle bearbeitet werden, dies in der Praxis nirgends anders geschieht, als wo sie gebrochen werden. Wie groß auch die mechanischen und ökonomischen Vortheile sein mögen, die man letzterem Gebrauch zuschreiben kann, die Verhältnisse liegen einmal so, daß in den Steinbruchdistrikten die Steinmaurer am schlechtesten organisirt sind. In diesen Distrikten giebt es meist keinen anerkannten Lohntarif; die Arbeitszeit ist lang und wechselnd und gewöhnlich herrscht Stückarbeit, die kein gemeinsames Abkommen regelt. Außerdem muß eine derartige Verschiebung der Arbeit von den Steinmaurern der großen Städte, wo die Aufträge ineinander greifen, auf die Steinmaurer in den Dörfern der Steinbruchdistrikte, wo man gänzlich von

---

[7] In den ersten acht Jahren des Londoner Grafschaftsraths (1889—1897) wurden öfters Versuche gemacht, die Vergebung von Kontrakten auf Londoner Firmen zu beschränken. Es ist charakteristisch, daß dieselben von den der Mittelklasse angehörigen Mitgliedern der Gemäßigten (Moderates) ausgingen und von John Burns und einer großen Mehrheit der „Arbeitervertreter und Progressiven", sowie von den führenden Mitgliedern der „Gemäßigten" bekämpft wurden.

den stoßweise kommenden Aufträgen abhängt, die der Steinbruchbesitzer für die Lieferung bearbeiteter Steine erhält, die Zahl der Steinmaurer vermehren, die unregelmäßig beschäftigt sind und gewohnheitsmäßig von Grafschaft zu Grafschaft „auf der Walze“ sind.[8]

Wir können ein ähnliches Gefühl in den Protesten verfolgen, die häufig von den Zweigvereinen der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) dagegen erhoben werden, daß Arbeit an Dörfer oder auch nur von einem Zentrum, wo die Löhne hoch sind, an ein anderes vergeben wird, wo nach einem niedrigeren Tarife gearbeitet wird. Daß dies keine verkleidete „lokale Schutzpolitik“ ist, beweisen folgende Thatsachen. Der Zweigverein in Northampton beschloß im Jahre 1888 zu streiken, nicht dagegen, daß die Unternehmer in Northampton Arbeit aus der Stadt

[8] Die „Arbeitsbedingungen der Bauunternehmer und Steinmaurer von Portsmouth“, die 1893 von zehn Bauunternehmern und vier Arbeitern als Vertretern ihrer Vereine unterzeichnet wurden, enthalten folgende Bestimmung: „Stückarbeit ist nicht erlaubt; bearbeitete Steine, mit Ausnahme von quadratischen Stufen, Platten, Kerbsteinen und Treppenabsätzen, dürfen nicht in die Stadt importirt werden; kein Backsteinmaurer darf bearbeitete Steine vermauern.“ Die Londoner Satzungen sind nicht so ausführlich. In der von Unternehmern und Arbeitern anerkannten Fassung von 1892 bestimmen sie: „Stückarbeit und die Weitervergebung von Kontrakten allein für die Bearbeitung von Steinen sollen unter keinen Umständen erlaubt sein, mit Ausnahme von granitnen Kerbsteinen, der Yorkpflasterung und des Abdrehens.“ Die Londoner Steinmaurer bestehen aber, wie z. B. in ihrer Klage gegen die Abtheilung für öffentliche Bauten des Londoner Grafschaftsrathes im Jahre 1894, auf einer solchen Auslegung dieser Satzung, daß der Gebrauch von Steinen, die in einem Steinbruchdistrikt bearbeitet sind, in London verboten ist. Diesen Anspruch bekämpften die Gewerkvereinsvertreter, die Mitglieder des Ausschusses für öffentliche Arbeiten waren, erfolgreich. Wir haben später diesen Fall selbst untersucht und die Steine (eine lange Strecke von Kerbstein [Sandstein] für Parkgitter) nach Derbyshire zurückverfolgt, wo sie gebrochen und bearbeitet worden waren. Wir fanden den Distrikt vollständig unorganisirt; die Arbeit der Steinmaurer wurde zum großen Theil von jugendlichen Arbeitern, unter einem Stückarbeitssystem, ohne festes Abkommen, von Nichtgewerkvereinlern verrichtet, die unregelmäßig und oft übermäßig lange Arbeitszeit arbeiteten. Wir konnten uns nicht verhehlen, daß die Londoner Steinmaurer, obwohl sie ihre Beschwerde in falscher Fassung und daher erfolglos vorgebracht hatten, nach der „anständigen Lohnpolitik“ des Grafschaftsraths und des Unterhauses zu ihrer Klage berechtigt waren. Unglücklicherweise brachten sie die thatsächlichen Arbeitsbedingungen, unter denen die Steine bearbeitet wurden, nicht zur Kenntniß des Ausschusses, sondern verließen sich auf das Argument, daß das Geld der Londoner Steuerzahler an Londoner Arbeiter ausgegeben werden solle. Dies Argument hatte sich, wie sie uns später erklärten, bei den Krämern und kleinen Fabrikanten, welche die Stadträthe der Provinz beherrschen, stets als am wirksamsten erwiesen. Die Gewerkvereinsvertreter des Londoner Grafschaftsraths zeigten sich aber dieser ökonomischen Häresie gegenüber verhärtet.

gaben, sondern dagegen, daß ein Londoner Unternehmer seine Arbeit nach Northampton ausgab.[9] Im Jahre 1889 sah sich der Exekutivausschuß desselben Gewerkvereins zur Stellungnahme gezwungen, gegen die systematischen Versuche einiger Unternehmer, sich dem von ihnen formell anerkannten Lohntarif dadurch zu entziehen, daß sie ihre Arbeiten für bestimmte Arbeitsprozesse an niedriger bezahlte Distrikte ausgaben. Diesen Unternehmern wurde demgemäß mitgetheilt, nicht, daß die Arbeit in der Stadt bleiben, sondern daß der von ihnen unterzeichnete Lohntarif gezahlt werden müsse, wo sie auch ihre Arbeit ausführen ließen. Zu gleicher Zeit wurde ihnen ausdrücklich mitgetheilt, daß sie, ohne Einspruch des Vereins befürchten zu müssen, „die vollkommene Freiheit hätten", selbst in einem Distrikt mit niedrigerem Lohntarif eigene Fabriken einzurichten, „sofern sie nur den höchsten Lohnsatz des von ihnen gewählten Distrikts zahlten".[10]

Wir haben solche Beispiele angeführt, in denen der Widerwille der Gewerkvereine gegen das „Fortgeben von Arbeit aus der Stadt" am stärksten zum Ausdruck kam, um aus dem gemeinsamen Schatz ökonomischer Vorurtheile den für das Gewerkvereinswesen charakteristischen Antrieb herauszufinden. Für Leute, die an der Blüthe eines Unternehmens, einer Stadt oder eines Distrikts interessirt sind, ist es gebräuchlich, diesem Unternehmen, dieser Stadt oder diesem Distrikt Geschäfte zuzuwenden. Wären die Gewerkvereine, wie die mittelalterlichen Zünfte, Organisationen mit streng lokaler Mitgliedschaft geblieben, so hätten sie fast unvermeidlich einen ähnlichen lokalen Favoritismus aufweisen müssen. Die ganze Tendenz der Gewerkvereinsgeschichte geht aber dahin, ein jedes Gewerbe als ein zusammengehöriges Ganzes zu erfassen. Die natürliche Selbstsucht der lokalen Zweigvereine ist daher stets von den zentralen Ausschüssen und den nationalen Delegirtenversammlungen zu Gunsten der höheren Interessen der Gesammtheit der Mitglieder, wo sie auch immer in Arbeit stehen mögen, bekämpft worden. In demselben direkten Verhältniß, wie das Gewerkvereinswesen stark und fest begründet ist, finden wir die alte herkömm-

---

[9] Shoe and Leather Record, 28. Juli 1888. In ähnlicher Weise beschloß eine allgemeine Versammlung der Steinmaurer von Manchester im Jahre 1862, einen Streik gegen einen Unternehmer in Manchester zu unterstützen, der bei der Ausführung eines Kontrakts in dem acht Meilen entfernten Altrincham seine Steine in Manchester, statt in Altrincham bearbeiten ließ, wie es die Statuten des dortigen Zweigvereins forderten. In diesem Falle streikten die Steinmaurer von Manchester dagegen, daß ihnen Arbeit, noch dazu zu einem höheren Lohnsatz, als ihn die Maurer von Altrincham forderten, gegeben würde. Stonemasons' Fortnightly Return, September 1862.

[10] Die „Nationale Konferenz" des Vereins nahm im Jahre 1886 eine ähnliche Resolution an. Monthly Report of the National Union of Boot and Shoe Operatives, Januar 1887 und Februar 1889.

liche Günstlingswirthschaft der einzelnen Lokalität durch die unparteiische Herrschaft einheitlicher Bedingungen in allen Distrikten ersetzt. Als z. B. die Delegirtenversammlung des Gewerkvereins der Baumwollweber (Amalgamated Association of Cotton Weavers) endgiltig beschloß, einen einheitlichen Tarif für Stückarbeit anzunehmen, fanden die Mitglieder, welche in Great Harwood arbeiteten, keine Sympathie für ihre Klage, daß eine solche Maßregel ihre ausnehmend hohen Lohnsätze reduziren würde. Und obschon man es voraussah und aussprach, daß die Einheitlichkeit des Tarifs die Konzentration der Industrie in den am günstigst gelegenen Bezirken und daher Verluste der entfernter liegenden Dörfer nach sich ziehen müsse, so unterstützten doch die Delegirten derselben fast einstimmig diese Maßregel, die sie für das Gewerbe als Ganzes für gut hielten.[11]

In einer anderen Industrie hat dieser Gegensatz zwischen alter lokaler „Schutzpolitik" und den Ansichten der Gewerkvereine zu einem interessanten Wechsel der Wahltaktik geführt. Der Londoner Buchdruckerverein (London Society of Compositors) und die Typographische Vereinigung (Typographical Association) haben während der letzten zehn Jahre bei der Vertheilung lokaler Arbeitsgelegenheit von ihrem Einfluß als Wähler ausgedehnteren Gebrauch gemacht als irgend ein anderer Gewerkverein. So lange die Parlamentswähler in der Hauptsache zur Mittelklasse gehörten, erhielt ein Parlamentskandidat von seinem Agenten den Rath, seine bedeutenden Druckaufträge in gleicher Weise auf alle Theile seines Wahlbezirks zu vertheilen und unter keinen Umständen einen Drucker außerhalb des Bezirks zu beschäftigen. Jetzt beschränkt der schlaue Agent in dem Bestreben, sich die Sympathien der Gesammtheit der organisirten Arbeiter in dem Wahlbezirk zu erwerben, seine Druckaufträge auf die besten, unter Gewerkvereinsbedingungen arbeitenden Unternehmungen, obschon er damit gewöhnlich die meisten lokalen Unternehmungen übergeht und bisweilen Firmen außerhalb des Bezirks Arbeit giebt. Der Einfluß der Gewerkvereinsführer wird nicht dazu gebraucht, um die bezüglichen Gewerbe an allen Orten, wo sie vorhanden sind, zu erhalten, sondern um auf Kosten der übrigen die Unternehmungen, die Städte und sogar die Bezirke zu stärken, in denen die Arbeitsbedingungen am günstigsten sind.

Wir sehen also, daß trotz der Regierungsschwierigkeiten, trotz der starken Tradition der lokalen Abgeschlossenheit und außerdem trotz des natürlichen selbstsüchtigen Strebens jedes Zweigvereins, sein lokales Monopol zu bewahren, das Gewerbe an Stelle der Stadt die Regierungseinheit der Arbeiterorganisationen geworden ist, in scharfem Gegensatz zu den Zünften der Hand-

---

[11] Spezialversammlung des „General Council of Amalgamated Association of Cotton Weavers, 30. April 1892, an der einer der Verfasser theilnahm; vergleiche andere Beispiele in dem Kapitel: „Der Standard-Lohnsatz."

werksmeister.[12] Unsere Beschreibung dieses unwiderstehlichen Expansionstrebens hat zugleich die Ursache desselben zum Theil schon dargestellt, nämlich den Wunsch der Gewerkvereine, Einheitlichkeit eines Minimums von Arbeitsbedingungen im ganzen Bereich einer Industrie herzustellen. Bei der Prüfung der Methoden und Satzungen der Gewerkvereine und bei der Analyse ihrer ökonomischen Thätigkeit werden wir die Mittel auffinden, durch die die Lohnarbeiter dies Ziel zu erreichen suchen, und die Gründe, welche sie von ihrer Wichtigkeit überzeugen. In dem Schlußtheil unseres Werkes wollen wir untersuchen, inwieweit eine solche Gleichheit ökonomisch möglich oder wünschenswerth ist. Hier muß der Leser die Thatsache hinnehmen, daß diese Einheitlichkeit des Minimums, mag sie nun das Richtige sein oder nicht, das fortwährend erstrebte Ideal der Gewerkvereine ist.

Diese Auffassung von der Einheit eines Gewerbes als eines Ganzen findet aber ihre Schranken an der Verschiedenheit der Nationalcharaktere. Die großen nationalen Vereine der Maschinenbauer und Zimmerleute dehnen ihre Organisationen ohne Schwierigkeit über die nationalen Grenzen aus und gründen Zweigvereine in den Vereinigten Staaten oder der Südafrikanischen Republik, in Frankreich oder Spanien, vorausgesetzt, daß diese Zweigvereine aus britischen Arbeitern bestehen.[13] Wir brauchen kaum hervorzuheben, daß es noch keinem britischen Gewerkverein möglich erschienen ist, die Verschmelzung mit dem Gewerkverein eines anderen Landes auch nur vorzuschlagen. Die Unterschiede in der gesetzlichen Stellung, der politischen Lage, den Arbeitsmethoden und in den ökonomischen Verhältnissen, wie sie z. B. zwischen französischen und englischen Arbeitern bestehen, erklären, ganz abgesehen von dem Hinderniß der Sprache, leicht die Abneigung der praktischen britischen Arbeiter, die Gründung eines internationalen, amalgamirten Vereins in Er-

[12] Wo heutzutage eine weitverbreitete englische Industrie ohne einen vorherrschenden nationalen Gewerkverein ist, beweist dies nur die Unvollständigkeit der Organisation. So umfassen die vielen kleinen Gewerkvereine der Maler, der Ausputzer und Bohrer nur einen kleinen Theil der in diesen Gewerben beschäftigten Arbeiter.

[13] Der Gewerkverein der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers) hatte im Jahre 1896 82 Zweigvereine außerhalb des Vereinigten Königreichs, und der Verein der Zimmerleute und Tischler (Amalgamated Society of Carpenters and Joiners) nicht weniger als 87. Die Hälfte von diesen fällt auf die Vereinigten Staaten und Kanada und der größere Theil der anderen Hälfte auf die australischen Kolonien oder Südafrika. Die Maschinenbauer hatten einen Zweigverein in Croix (Frankreich) und früher einen in Bilbao (Spanien), wo die Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) bis zum Jahre 1894 gleichfalls einen Zweigverein hatten. In den Jahren 1880 bis 1882 hatten die letzteren einen solchen sogar in Konstantinopel. Außer diesen hat von englischen Gewerkvereinen nur noch der Verein der Dampfmaschinenbauer (Steam-Engine Makers' Society) überseeische Zweigvereine, und zwar in New York, Montreal und Brisbane.

wägung zu ziehen. Es ist bezeichnend, daß auch auf den britischen Inseln der Fortschritt zu nationalen Vereinen ganz bedeutend durch die Verschiedenheiten der Nationalcharaktere und die verschiedenen Auffassungen von gesellschaftlicher Zweckmäßigkeit gehindert worden ist. Der englische Zimmermann, Klempner oder Schmied, der in einer schottischen Stadt arbeitet, ist geneigt, den schottischen Gewerkverein seines Gewerbes für wenig mehr als eine Hilfskasse zu erklären und zu klagen, daß die schottischen Arbeiter zu sehr nach unmittelbarem Gewinn und persönlichem Fortkommen streben, als daß sie so gefährlichen Neuerungen wie konkurrirender Stückarbeit, dem Abbröckeln der Standard-Lohnsätze oder gewohnheitsmäßiger Ueberzeitarbeit genügenden Widerstand leisten könnten. Der Schotte dagegen antwortet mit dem Vorwurf, daß der englische Gewerkverein besonders auf dem Hauptbureau in London und Manchester zu verschwenderisch in seinen Ausgaben ist und in seinen Satzungen und Methoden zu große Beschränkungen aufrichtet. In einigen Fällen hat der Antrieb zur Vereinigung über die Meinungsverschiedenheiten in Fragen der gesellschaftlichen Zweckmäßigkeit gesiegt. Der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers), der ohne Rivalen sich von Meer zu Meer erstreckt, konnte im Jahre 1889 in Folge der Loyalität der großen Mehrheit seiner schottischen Mitglieder den Versuch einer Sezession unterdrücken, deren Ziel, an den Ufern des Clyde einen nationalen Verein zu gründen, die Unterstützung des schottischen Nationalgefühls und des Glasgower Gewerkschaftsraths fand. In anderen Fällen hat die schottische Ausdauer England erobert. Der Verein der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society), dessen Aufblühen und nationale Entwicklung wir bereits beschrieben haben, entstand aus dem Glasgower Verein der Schiffsbauer (Glasgow Shipwrights' Union), der dem größeren Verband seinen fähigen und energischen Sekretär, Alexander Wilkie, gab. Der Verein der Stahlschmelzer (British Steel Smelters' Association, gegründet 1886) hat sich von Glasgow aus über die ganze Industrie in den nördlichen und zentralen Distrikten Englands verbreitet. In beiden Fällen haben sich die Schotten „gebeugt, um zu erobern"; der schottische Sekretär zog in eine englische Stadt, da sich der Schwerpunkt der Mitgliedschaft nach Süden verschob. In anderen Gewerben wird die vorherrschende Tendenz zu vollständiger nationaler Vereinigung noch aufgehalten durch den festen Entschluß der Schotten — dieser hat seinen Grund nur zum Theil in Verwaltungsverschiedenheiten, hauptsächlich aber im Nationalgefühl — sich nicht „von England regieren zu lassen".[14]

[14] Aehnliche, wenn auch weniger starke Tendenzen können wir in der Hilfskassenbewegung verfolgen. Die schottischen Logen der „Manchester Unity of Oddfellows" haben ihre besonderen Satzungen. Die schottischen Delegirten auf der Hauptversammlung der Foresters zu Edinburg im Jahre 1894 waren

Die mächtigen nationalen englischen Vereine der Zimmerleute, der Schuhmacher, der Klempner und Maurer haben entweder niemals ihre schottischen Arbeitsgefährten zu überreden versucht, ihre besonderen schottischen Vereine aufzugeben, oder ihre Versuche sind fehlgeschlagen. Die rivalisirenden nationalen Vereine der Schneider sind immer mit einander im Kriege, da sie periodische Ausflüge über die Grenze zu machen lieben und durch die Errichtung von Zweigvereinen auf dem Gebiete des Gegners heftige Einsprüche herausforderen. In vielen wichtigen Gewerben, wie in denen der Buchdrucker, Steinmaurer und Eisengießer, ist eine kraftvolle Gewerkvereinsbewegung in Schottland so alt wie in England, und die beiden nationalen Vereine derselben Gewerbe sind, ohne ihre Selbständigkeit aufzugeben, zu einem freundschaftlichen Verhältniß gelangt, das einem stillschweigenden, wenn auch noch nicht formellen Bunde sehr nahe kommt.

Irland ist ein anderes Beispiel für die Wirksamkeit nationaler Charakterunterschiede, die allerdings zu etwas verschiedenen Resultaten führen. Während die englischen Gewerkvereine die Vereinigung mit schottischen lokalen Vereinen eifrigst erstreben, haben sie bis in die jüngste Zeit offen Abneigung dagegen gezeigt, irgend etwas mit Irland zu thun zu haben.[15] Wenigstens in einigen Fällen war dies das Resultat übler Erfahrungen. Von 1832 bis 1840 wurde den irischen Logen der Zutritt in die Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) unter denselben Bedingungen wie den englischen gestattet, während die schottischen Maurer bereits ihre eigene Organisation hatten. Die vierzehntägigen Berichte dieser Jahre enthüllen fortgesetzte Reibereien zwischen der zentralen Exekutive und den irischen Zweigvereinen, die niemals unter einander einig waren und darauf bestanden, gegen

---

die schärfsten Gegner des Vorschlags, das Hauptquartier ständig nach London oder Birmingham zu verlegen, anstatt es wie jetzt von Stadt zu Stadt wandern zu lassen. Und obwohl rein schottische Orden niemals weite Ausdehnung gewonnen haben, ist es nicht ungewöhnlich für schottische Logen, mit Austritt zu drohen, wie z. B. im Jahre 1889 fünf schottische Logen der Bolton Unity of the Ancient Noble Order of Oddfellows einen neuen schottischen Orden (Scottish Unity) zu gründen suchten (Oddfellows Magazine, März 1889, S. 70). Der schottische Orden der Oddfellows (Scottish Order of Oddfellows), der aber weniger als 2000 Mitglieder zählt, wurde in Folge eines solchen Austritts aus dem Orden von Manchester gegründet. Es giebt noch den „St. Andrew's Order of Ancient Free Gardeners of Scotland“ mit 6000 Mitgliedern und den „United Order of Scottish Mechanics“ mit 4000 Mitgliedern, die es ablehnen, in den größeren Orden aufzugehen.

[15] Schottische Zweigvereine gelten bei Gewerkvereinssekretären vom finanziellen Standpunkt aus als vortheilhafte Rekruten, da sie gewohnheitsmäßig sparsam und vorsichtig bei der Gewährung von Unterstützungen sind.

die Mitglieder aus anderen irischen Städten zu streiken. Auf der Delegirtenversammlung des Jahres 1839 mußte den irischen Zweigvereinen ausdrücklich das Recht, ohne vorgängige Erlaubniß einen Streik zu beginnen, sogar in solchen Fällen genommen werden, in denen die Satzungen den englischen Zweigvereinen die sofortige Arbeitsniederlegung gestatteten, um Angriffen auf giltige Gebräuche zu widerstehen.[16] Aber trotz dieser Vorsichtsmaßregel wurden die fortgesetzten Geldansprüche der irischen Zweigvereine an die englischen Mitglieder unerträglich. Endlich wurde im Jahre 1840 der Generalsekretär zu einer speziellen gründlichen Untersuchung abgesandt. Diese enthüllte finanzielle Unregelmäßigkeiten aller Art. Es stellte sich heraus, daß die irischen Logen eine unheilbare Neigung, ohne Rücksicht auf die Satzungen, an Jedermann Unterstützungen auszutheilen, und eine unüberwindliche Abneigung gegen die englischen Methoden der Buchführung hatten. Die Dubliner Loge mußte strafweise aufgelöst werden, weil sie die Gelder, die ihr vom zentralen Ausschuß für andere irische Logen übersandt worden waren, für sich behalten hatte. Die zentrale Exekutive, die im Jahre 1837 mit Erfolg den von einem Bezirk in Warwickshire ausgehenden Vorschlag, den Iren Homerule zu geben, bekämpft hatte, „da eine solche Trennung die Stabilität des Vereins beeinträchtigen würde“,[17] trat jetzt für denselben ein. „Wir sind überzeugt“, sagt der Bericht, „daß ein großer Geldbetrag nach Irland zur Unterstützung von wandernden Mitgliedern geschickt worden ist rc., auf den dieselben keinen gesetzlichen Anspruch hatten ... Wie sehr man auch eine solche Trennung bedauern muß, so sind wir doch davon überzeugt, daß sie erst dann anfangen werden, die Unterstützungen einer solchen Einrichtung genügend zu schätzen und für dieselbe thätig zu sein, wenn sie auf ihre eigenen Hilfsmittel angewiesen sind.“[18] Die Einkünfte aus Irland hatten für das Jahr 47 Pfund 10 Schilling betragen, während sich die Geldsendungen nach Irland auf nicht weniger als 545 Pfund beliefen. Es ist nicht überraschend, daß die Gesellschaft prompt für den Ausschluß aller irischen Zweigvereine stimmte.

Im Jahre 1850 sah sich der Exekutivausschuß der Provincial Typographical Association mit Widerstreben gezwungen, seine Ueberzeugung dahin auszusprechen, „daß keine englische Exekutive einen Verein zu leiten vermag, der geographisch so weit entfernte und nach Satzungen und dem Modus der Bezahlung so verschiedene Zweigvereine, wie die des Schwesterkönigreiches, in sich schließt“. Der Verein gab daher den irischen Zweigverein (Waterford), der seine Selbständigkeit noch nicht gefordert hatte, auf und

---

[16] Rules of the Friendly Society of Operative Stonemasons (Ausgabe von 1839).

[17] Beschlüsse der Delegirtenversammlung von 1837.

[18] Stonemasons Fortnightly Return, 2. Januar 1840.

wies es ab, irgend welche Vorschläge in Betreff neuer zu berathen.[19] Anderen Vereinen, die in neuerer Zeit irische Zweigvereine hatten, haben sich dieselben als ebenso unvortheilhaft und als Quelle steten Aergers erwiesen. Die Berichte des Gewerkvereins der Schneider (Amalgamated Society of Tailors) erwähnen häufig die Verschwendung und finanzielle Mißwirthschaft der irischen Zweigvereine. Im Jahre 1892 wurden nicht weniger als vier der wichtigsten irischen Zweigvereine der Gesellschaft von dem Exekutivausschuß deshalb getadelt. Einer derselben mußte später geschlossen werden. Die Exekutive konstatirte: „Sein Kassenbericht ist vollständig falsch und ohne Abschluß. Die Beiträge betragen nicht mehr als durchschnittlich zehn Pence pro Mitglied und die Miethe des Versammlungslokals beträgt mehr als das ganze Einkommen des Zweigvereins. Wenn daher keine genügende Erklärung sofort eintrifft, muß der Zweigverein geschlossen werden."[20] Schließlich berichtete die Exekutive des Vereins der Schiffsbauer im Jahre 1896, daß sie sich gezwungen gesehen hätte, „den Dubliner Zweigverein zu schließen, trotzdem der Exekutivrath dem Generalvertreter und dem Humberdelegirten den Auftrag gegeben hatte, ihn zu besuchen. Wir haben von ihnen schon seit längerer Zeit keine korrekten Berichte erhalten können; das einzige, was wir erfuhren, war, daß sie keine Arbeit und kein Geld hatten; und doch waren, als Eure Vertreter sie besuchten, die Beamten so emsig beschäftigt, daß sie nicht die Zeit hatten, eine Versammlung der Mitglieder zu berufen. . . . Euer Exekutivrath machte das Angebot, alle arbeitslosen Mitglieder in Hafenstädte zu schicken, wo für sie Arbeit hätte gefunden werden können; wir haben aber gehört, daß in Fällen, wo dies geschehen ist,

[19] Half-Yearly Report of the Provincial Typographical Association, 31. Dezember 1850.

[20] Quarterly Report of the Amalgamated Society of Tailors, April 1892. Bericht über den Zweigverein von Ennis. In dieser Verbindung wird der folgende Auszug aus den Verhandlungen des „High Court" des „Ancient Order of Foresters" im Jahre 1894 von Interesse sein. Die Exekutive hielt es für nöthig, eine besondere Untersuchung über die Verhältnisse des Dubliner Distrikts zu veranstalten und empfahl, ihm bestimmte Vortheile unter der Bedingung seiner Reform zu gewähren. Dieser Vorschlag führte zu einer lebhaften Debatte. „Hätten sie die Absicht, so frug ein hervorragendes Mitglied des Ordens, eine verschwenderische, sorglose und betrügerische Verwaltung zu ermuthigen? Der Bericht bewiese aufs Deutlichste die Verschwendung, Sorglosigkeit und Betrügerei der Verwaltung. . . . Nicht weniger als 997 Pfund wären von früheren „High Courts" den Dubliner Courts als Unterstützung gewährt worden. . . . Der oberste Rechnungsbeamte des Ordens hätte gesagt: ‚Die Mitglieder haben niemals ihre Pflicht gethan'. Dieser Beamte machte darauf die Zwischenbemerkung: ‚Allgemein wäre die Ansicht, daß in Krankheitsfällen das Sichkrankstellen sehr im Schwunge wäre'. Ein anderes hervorragendes Mitglied des Ordens sagte: ‚Er würde die Dubliner Courts dem Glasgower Distrikt angliedern. . . . Die einzige Gefahr bestände darin, zu viele Iren zusammenzubringen'." — Forester's Miscellany (September 1894), S. 180.

einige dieser Leute sich geweigert haben, trotz allem, was für sie gethan worden ist, ihre rückständigen Beiträge zu bezahlen, und es vorgezogen haben, ihre Arbeit aufzugeben und nach Hause zu gehen.... Als die Bücher des Zweigvereins revidirt wurden, stellte es sich heraus, daß Kranken- und Arbeitslosenunterstützung an Mitglieder gezahlt worden war, die kein Recht darauf hatten, und daß die Beamten des Zweigvereins für Arbeit, die sie nicht gethan oder zu thun sich geweigert hatten, Gehalt bezogen. Da der Dubliner Zweigverein ganz offenbar die Satzungen absichtlich vernachlässigte, so hatte Euer Exekutivrath keine andere Wahl, als den Zweigverein zu schließen. Die verschiedenen Zweigvereine müssen sich mit diesen Leuten abfinden, falls sie in ihre Häfen kommen sollten."[21]

So stark ist indeß der herrschende Zug nach der vollständigen Einigung eines Gewerbes von einem Ende des Königreiches zum anderen, daß er in den letzten Jahren langsam das Widerstreben sowohl der englischen wie der irischen Organisationen zu überwältigen scheint. Seit 1889 sehen wir, daß große nationale Vereine, wie die der Zimmerleute, der Eisenbahnbediensteten, der Maschinenbauer, der Schneider und Schiffsbauer Zweigvereine in großer Zahl in den irischen Städten einrichten und die überlebenden Gewerkvereine der Arbeiter des Ortes in sich aufnehmen.[22] Der Provinziale Typographische Verein (Provincial Typographical Association), jetzt der Typographische Verein (Typographical Association), hat seit 1878 18 Zweigvereine in Irland eröffnet und einen besoldeten Organisator für diese Insel angestellt, durch dessen Anstrengungen viele neue Rekruten geworben worden sind. Diese Tendenz fand besonders in den Maschinen- und Schiffsbaugewerben große Unterstützung durch die bemerkenswerthe industrielle Entwicklung Belfasts. Seit 1860 hat ein fortdauernder Zuzug gelernter Arbeiter aus England und Schottland, die sich in dieser Stadt niederließen, stattgefunden und jetzt besitzen daselbst alle nationalen Vereine beider Länder starke Zweigvereine. Mit der Verschiebung des Zentrums des irischen Trade Unionismus von Dublin nach Belfast ist die Neigung, sich englischer oder schottischer Führung zu unterwerfen, fast unwiderstehlich geworden. Dagegen sind Versuche, die lokalen Vereine irischer Städte zu nationalen Gewerkvereinen für Irland zu vereinigen, fast immer

---

[21] The Fifty-eighth Quarterly Report, July to September 1896, of the Associated Society of Shipwrights, S. 8.

[22] Der Verein der Eisenbahnbediensteten (Amalgamated Society of Railway Servants) besitzt jetzt nicht weniger als 56 irische Zweigvereine, der Verein der Zimmerleute und Tischler (Amalgamated Society of Carpenters and Joiners) 56, der Verein der Schneider (Amalgamated Society of Tailors) 35, der Verein der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers) 19 und der Verein der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society) 9.

fehlgeschlagen, da die irischen Klubs viel bereitwilliger waren, Zweigvereine britischer Vereine zu werden, als sich miteinander zu verschmelzen.[23]

Die früheren Erfahrungen des britischen Trade Unionismus scheinen also darauf hinzuweisen, daß das gesammte Bereich eines Gewerbes auf den britischen Inseln die richtige Regierungseinheit für alle Vereinigungen der Arbeiter dieses Gewerbes ist. Eine jede Organisation mit geringerer Gebietseinheit befindet sich im labilen Gleichgewicht, da sie entweder fortdauernd streben muß, sich auszudehnen, oder Gefahr läuft, durch das Entstehen eines rivalisirenden Vereins in ihrer Existenz bedroht zu werden. Eine Vereinigung von Schottland mit England ist aber ganz außerordentlich von einer Vereinigung eines dieser Länder mit Irland verschieden. Die englischen und schottischen Vereine verschmelzen oder verbinden sich unter gleichen Bedingungen. Wenn man sich für eine vollständige Verschmelzung entscheidet, so wird oft der Schotte, der schottisches Geschäftsverfahren und schottische Traditionen mit sich bringt, zur Herrschaft in England berufen, indem der Regierungssitz fast von selbst in das Hauptzentrum der Industrie wandert. Vereinigung mit Irland ist gleichbedeutend mit der einfachen Aufsaugung des irischen Zweigvereins und der bedingungslosen Annahme englischer oder schottischer Satzungen und Organisation. Meist sind es englische oder schottische Einwanderer, die dieselbe herbeiführen, unterstützt durch diejenigen irischen Mitglieder, die sich den schwächenden inneren Streitigkeiten zu entziehen und sich die Vortheile wirksamer Verwaltung und die Unterstützung einer verhältnißmäßig reichen und mächtigen Organisation zu sichern wünschen.[24]

Wenn wir uns jetzt von der Ausdehnung des autonomen Staates zu den Beziehungen zwischen zentralen und lokalen Behörden innerhalb desselben wenden, so beobachten wir, daß die Gewerkvereinler sich von den Traditionen der britischen Demokratie entfernen. Bei der politischen Ausdehnung der angelsächsischen Rasse hat die Entwicklung lokaler Einrichtungen wenigstens gleichen Schritt mit der Ausdehnung des Reiches gehalten. In den anderen großen Organisationen der britischen Arbeiterklasse, die in gleicher Weise wie die

---

[23] Fast der einzige irische nationale Gewerkverein ist der der Bäcker (Operative Bakers' of Ireland National Federal Union), der im November 1889 entstand. Ein irischer Gewerkvereinskongreß ist seit 1894 jährlich abgehalten worden.

[24] Es ist vielleicht nicht unpassend, hier für englische Leser zu bemerken, daß die Ansichten der Verfasser über die Gewährung von Homerule an Irland getheilt sind, und daß dieselben daher vor der Versuchung geschützt sind, aus der Erfahrung der Gewerkvereine auf diesem Gebiete politische Schlüsse zu ziehen. Wenn die in diesem Kapitel angeführten Thatsachen gegen irische Selbstverwaltung zu sprechen scheinen, so wenden sich die Betrachtungen des nächsten Kapitels gegen die Politik einer vollständigen Vereinigung mit Großbritannien.

Gewerkvereine sich aus kleinen Anfängen zu machtvollen Körperschaften von nationaler oder sogar internationaler Ausdehnung entwickelt haben, ist die vollkommene Selbständigkeit jeder lokalen Einheit von den Arbeitern erfolgreich vertheidigt worden. Die Kooperativbewegung umfaßt auf den britischen Inseln nominell eine Mitgliederzahl, die eben so groß ist wie die der Gewerkvereine, und unternimmt Finanzoperationen von vielfach größerem Umfang. Die 1700 Genossenschaften haben sich in den kolossalen Geschäftsföderationen der englischen und schottischen Großeinkaufsgesellschaften und in dem Erziehungs- und politischen Zwecken dienenden Bunde, der „Cooperative Union“, vereinigt. Obwohl aber die Kooperativbewegung seit ihrer Wiedergeburt im Jahre 1844 viele Entwicklungen durchgemacht und einen „Staat im Staate“ aufgebaut hat, so sind doch die großen Bundeskörperschaften stets nur die Werkzeuge und Diener der lokalen Gesellschaften geblieben.[25] Und wenn wir uns zu einer Bewegung wenden, die noch mehr Verwandtes mit der Gewerkvereinsbewegung aufweist, so können wir in der wunderbaren Ausdehnung der „affiliirten Orden“ unter den Hilfskassen die Entwicklung einer die Welt umfassenden Arbeiterorganisation beobachten, der die fast vollständige Autonomie der einzelnen „Logen“ innerhalb jedes „Ordens“ zu Grunde liegt.[26] Für die Mitglieder eines Hofes (Court) der Oddfellows oder einer Loge der Foresters würde der Vorschlag, irgend eine Frage der Politik der Bundesexekutive vorzulegen, eine unerhörte Neuerung sein. Auf dem finanziellen Gebiet tritt dieses Festhalten an vollständiger lokaler Selbstverwaltung besonders klar hervor. Wie sehr auch die Eigenschaften des Wohlwollens oder der Mildthätigkeit unter den Foresters oder Oddfellows wirksam sein mögen, ihren reichen Höfen (Courts) oder Logen ist nie der Gedanke gekommen, daß ihre Ueberschüsse denen, die ihre Verpflichtungen nicht zu erfüllen vermöchten, zur freien Verfügung ständen. Eine jede Loge behält und verwendet ihre Einnahmen für ihre Zwecke, und ihre Ueberschüsse gelten genau so gut als das Eigenthum ihrer Mitglieder, wie deren privates Vermögen.

Bei äußerlicher Betrachtung erfreuen sich die zerstreuten Mitglieder eines nationalen Gewerkvereins keiner geringeren Selbstverwaltung, als die des Ancient Order of Foresters oder der Manchester Unity of Oddfellows. Wenn der Leser in einer Wirthschaft eines industriellen Zentrums das Versammlungslokal der Foresters oder der Zimmerleute, der Oddfellows oder der Kesselschmiede besuchen würde, so würde er vielleicht beim ersten Besuch kaum einen wichtigen Unterschied zwischen einem Zweigverein eines Gewerkvereins und dem

[25] Beatrice Potter (Mrs. Sidney Webb), The Cooperative Movement in Great Britain; deutsch bei Duncker & Humblot.

[26] Vergl. Rev. J. Frome Wilkinson: The Friendly Societies' Movement (London 1885) und Mutual Thrift (London 1892) und Dr. J. Baernreither, English Associations of Working Men (London 1892).

Hof oder der Loge einer Hilfskasse entdecken. Die Oddfellows, welche das Lokal am Montag, die Zimmerleute, die es am Dienstag, die Foresters, die es am Donnerstag und die Steinmaurer oder Kesselschmiede, die es am Freitag benützen, alle scheinen „Klubs“ zu bilden, in denen sie ihre eigenen Geschäfte erledigen. In jeder Nacht derselbe endlose Zug von Männern, Frauen und Kindern, die die Beiträge bringen! Wenn die Verhandlungen beginnen, dieselbe überlieferte Geheimthuerei in Betreff der „Bewachung der Thüre“, dasselbe lange Warten draußen, bevor der ängstliche Kandidat zur „Aufnahme“ zugelassen wird! Dieselbe Art vorsorglicher Feierlichkeit bei der „Eröffnung der Sitzung“, dieselbe Ehrung der Beamten, die sie fortwährend wählen und wiederwählen, durch seltsame Titel und formelle Anreden! Wenn aber der Besucher sorgfältig zuhört, so bemerkt er bei den Gewerkvereinsverhandlungen fortwährende Bezugnahme auf mysteriöse Behörden außerhalb des Klubs. Der ganze Zweigverein mag dafür sein, einem Bewerber eine Unterstützung zu gewähren; der Sekretär aber wird bemerken, daß er dieselbe aus seiner Tasche zu zahlen haben würde, da die zentrale Exekutive ihm mitgetheilt habe, daß der Fall nicht unter die Satzungen fiele. Der Schatzmeister des Zweigvereins zeigt vielleicht an, daß der Ueberschuß plötzlich auf einige Pfund herabgegangen ist, da er von dem zentralen Bureau den Befehl erhalten hat, 100 Pfund an einen Zweigverein am anderen Ende des Königreichs zu schicken. Und wenn eine Frage in Betreff einer Streitigkeit mit einem Unternehmer auftaucht, so wird der Besucher zu seiner Ueberraschung finden, daß diese für einen Gewerkverein charakteristische Angelegenheit überhaupt nicht in der Hand des Zweigvereins liegt, sondern von einer außerhalb stehenden Behörde, dem „Distrikt“, nach den Instruktionen des Generalsekretärs entschieden wird.[27]

Die Gewerkvereinsbewegung hat sich in der That von Anfang an auf dem Prinzip der Einheit eines Gewerbes aufgebaut. Selbst die Klubs der Handwerker des achtzehnten Jahrhunderts, bei denen jede Spur von nationaler Organisation fehlt, haben gewohnheitsmäßig ihre Ueberschüsse zur zeitweiligen gegenseitigen Aushilfe hergegeben. Als die Klubs zu einem natio-

---

[27] Die Versammlungen der Zweigvereine sind nicht öffentlich; ein ernsthafter Forscher auf dem Gebiete des Trade Unionismus kann aber als Freund eines der Beamten Zutritt gewinnen. Die Verfasser haben Versammlungen von Zweigvereinen fast aller Gewerbe in den verschiedenen Industriezentren besucht und sind ihren Verhandlungen stets mit dem größten Interesse gefolgt, nicht allein weil dieselben sie mit der inneren Thätigkeit der Gewerkvereine bekannt machten, sondern auch weil sie bestimmte Unterschiede in der Körper-, Verstandes- und Charakteranlage der verschiedenen Sektionen der arbeitenden Klasse aufwiesen, die oft irrthümlicher Weise als ein gleichartiges Ganzes angesehen wird. Einige dieser Unterschiede sind in dem Kapitel: „Die Voraussetzungen des Trade Unionismus“ besprochen.

nalen Verein zusammentraten, galt es als selbstverständliche Voraussetzung, daß die Fonds im Besitz des einen Zweigvereins für die Bedürfnisse eines anderen Zweigvereins verfügbar seien. So erfahren wir aus dem Beschluß der Delegirtenversammlung der Steinmaurer von 1833, daß man von den einzelnen Logen erwartete, sie würden von selbst ihre Ueberschüsse zur Unterstützung eines im Streik befindlichen Distrikts schicken.[28] Dies alte Vertrauen in die allgemeine Brüderlichkeit genügt auch jetzt noch einem so konservativ gesinnten Gewerbe, wie es die Böttcher sind; ihr Gegenseitigkeitsverband („Mutual Association") ist eine lose Verbindung lokaler Klubs geblieben, die einander durch freiwillige Beiträge in Streikfällen helfen.[29] In den größeren Industrien schuf sich aber derselbe Geist bald in einem ausgebildeten Mechanismus sein Werkzeug. Bei den Steinmaurern war — was nicht zu verwundern — nach dem Bericht des „großen zentralen Ausschusses" die ursprüngliche Einrichtung gänzlich wirkungslos, da jeder Distrikt ganz nach seinem Belieben Gelder schickte und sich den Distrikt auswählte, den er unterstützen wollte. Der nächste Schritt, dem wir in den geschriebenen Satzungen (wahrscheinlich vom Jahre 1834) begegnen, bestand darin, daß jeder Zweigverein „sofort einen verhältnißmäßigen Theil" der Kosten eines Streiks nach dem Ansatz des großen Ausschusses zu bezahlen hatte. Endlich im Jahre 1837 hat sich die für die Gewerkvereine typische Einrichtung einer Kasse herausgebildet, die nicht dem Zweigverein, sondern dem Verein gehört, deren Gelder nur für die von den Satzungen vorgeschriebenen Zwecke verwendet werden dürfen, aber innerhalb dieser Zwecke der ganzen Organisation gemeinsam gehören.

Es ist leicht verständlich, daß die Steinmaurer, welche in verhältnißmäßig kleinen Gruppen über das ganze Land zerstreut und sich ihrer Isolirtheit und Schwäche gegenüber den großen Unternehmerkapitalisten bewußt sind, schnell die Idee einer gemeinsamen „Kriegskasse" erfaßten. Die Zimmerleute, die unter fast gleichen Verhältnissen arbeiten, drücken dieses Gefühl in folgender Weise aus: „Wenn uns auch die Meere voneinander trennen, so sind unsere Interessen doch identisch; und wenn wir uns unter einer Verfassung vereinigen, von einem Statut uns regieren lassen und eine gemeinsame Kasse haben, deren Gelder im Falle des Bedürfnisses zur Verfügung stehen, so erwerben

[28] Zirkulär des „Großen zentralen Ausschusses" in Manchester vom 28. November 1833; in den Archiven der Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons).

[29] Vgl. die verschiedenen „Monatsberichte" des Vereins der Böttcher. Zur Zeit wird aber ein Vorschlag diskutirt, der eine zentrale Kasse gründen will. Dieselbe soll durch regelmäßige Beiträge unterhalten werden und zur Unterstützung im Kampf befindlicher Zweigvereine dienen.

wir dadurch eine Gewalt, die klug gebraucht, unsere Interessen wirksamer schützen und uns größere Vortheile bringen wird, als eine nur theilweise Vereinigung.“ [80] Denselben Prozeß finanzieller Zentralisation können wir aber auch in Gewerben beobachten, die auf einer kleinen Fläche konzentrirt sind. Die Baumwollspinner Oldhams und der umliegenden Städte waren bis zum Jahre 1879 als ein Bund von zehn finanziell selbständigen Vereinen organisirt, von denen ein jeder seine Gelder einzog, ausgab und anlegte. Der große Kampf von 1877—1878 enthüllte die Schwäche dieser Organisationsform. Um die Worte eines Beamten dieses Gewerbes [81] zu zitiren: „war das Resultat, daß beim Eintreten eines Streiks einige Zweigvereine am Rande des Bankerotts, andere dagegen zur Führung des Kampfes in guter finanzieller Lage waren. Sie fanden bald heraus, daß ihre Streitkräfte nicht nach denen des reichsten, sondern des ärmsten Zweigvereins gewerthet wurden. Es war eine weitere Anwendung des alten mechanischen Gesetzes, daß die Stärke einer Kette durch die Stärke ihres schwächsten Gliedes dargestellt wird. Nach dem Kampfe verbesserten sie den Fehler und beschlossen, alle Ueberschüsse in einer gemeinsamen Kasse zu sammeln.“ Seitdem hat jede Abtheilung der Baumwollspinner von Lancashire das Prinzip der Zentralisation der Fonds angenommen. „Wir sind der Ansicht“, sagt der Generalsekretär der Spinner von Bolton, „daß es in allen Fällen, wo die Arbeit einer Anzahl von Männern denselben Handelsschwankungen unterworfen ist, ihr Arbeitsprodukt auf denselben Markt kommt, die Preise und Verhältnisse, die die Höhe ihrer Löhne bestimmen, identisch sind, für diese Männer eine gebieterische Nothwendigkeit ist, sich zu einer Vereinigung zusammenzuschließen, falls sie ihre Arbeit schützen wollen. Es genügt nicht, daß sie für sich bestehenden Distriktsvereinen beitreten, die sich zur Zeit rühmen mögen, einen bedeutenden Reservefonds zu besitzen, über den ihnen allein die Verfügung zusteht. Wir behaupten ohne Zögern, daß diese aufgesammelten Fonds von geringem Nutzen für ihre reinen Gewerbsinteressen sind.“ [82]

Die vorwiegende Nothwendigkeit einer zentralen Kasse, deren Gelder für die Vertheidigung eines jeden, in einen industriellen Kampf verwickelten Zweigvereins verfügbar sind, ist allen Gewerkvereinlern so klar geworden, daß Verein nach Verein das Prinzip der gemeinsamen Kasse angenommen hat. Aber eine gemeinsame Kasse bringt, wie ein oder zwei schlagende Beispiele bei erfolgreichen Hilfskassen beweisen, noch nicht nothwendiger Weise die Einsetzung

---

[80] Vorrede zu den „Rules of the Amalgamated Society of Carpenters and Joiners (Manchester 1891).

[81] Der verstorbene John Fielding, Sekretär der „Bolton Provincial Operative Cottonspinners' Association“, einer der fähigsten Führer der Baumwollspinner.

[82] Annual Report of the Bolton Provincial Operative Cottonspinners' Association, 1882.

einer herrschenden zentralen Exekutive, in deren Händen alle Verwaltungsgewalt liegt, mit sich. Wo die Geschäftsführung auf die Beobachtung bestimmter Regeln reduzirt werden kann, die durch keine Fragen der Politik bedingt sind, und wobei kein Handeln nach Gutdünken erlaubt ist, da kann, wie die Erfahrung zeigt, die Verwaltung des lokalen Zweigvereins ebenso wirksam und ökonomisch sein, wie die einer zentralen Behörde. Die Ausgabe der Gewerkvereinsgelder wird aber nicht ausschließlich durch die Gesetzgebung der Mitglieder, sondern in großer Ausdehnung auch durch das Urtheil ihrer Verwalter bestimmt. In allen Angelegenheiten der schützenden Gewerbepolitik, sei es nun die Ausarbeitung einer komplizirten Liste von Stücklohnsätzen, die Einbringung einer neuen Fabrikbill, der Abschluß einer nationalen Vereinbarung mit den vereinigten Unternehmern oder die Leitung eines Streiks, ist es unmöglich, durch einen geschriebenen Paragraphen genau die Art und Summe der Ausgaben zu bestimmen. Daraus ergiebt sich, daß der größere und charakteristischere Theil der Verwaltungsarbeit in den Gewerkvereinen, gänzlich abweichend von der Gewährung der Hilfskassenunterstützungen, nicht durch eine Liste oder ein Gesetz im voraus bestimmt werden kann, sondern dem Gutdünken der Exekutivbehörde überlassen werden muß. Die absolute und ausschließliche Uebertragung dieses Verfügungsrechtes auf eine zentrale Exekutive, die die Gesammtheit der Mitglieder vertritt, ist offenbar das einzige Mittel, durch das den Zahlern der Beiträge eine Kontrolle über ihre Ausgabe gesichert werden kann. Diese Entwicklung verlangt aber nothwendiger Weise, daß den Zweigvereinen jede wahre Autonomie in Fragen der Politik und in der Verwendung ihres Antheils am gemeinsamen Einkommen entzogen wird. Aus dieser Einzahlung der Gelder der Zweigvereine in die gemeinsame Kasse des ganzen Vereins und aus der Füllung derselben durch Beiträge aller Mitglieder in gleicher Weise folgt dann ebenso nothwendig, daß es keinem lokalen Zweigverein gestattet werden kann, die ganze Organisation in einen Krieg zu verwickeln. Die Zentralisation der Finanzen verlangt in einer kriegführenden Organisation die Zentralisation der Verwaltung. Die Gewerkvereine, die diese Thatsache am vollständigsten erkannt haben, haben sich als besonders leistungsfähig und daher auch stabil erwiesen. Wo die Fonds zentralisirt worden waren, trotzdem aber in Folge der Unaufmerksamkeit oder Ungeschicklichkeit der Statutenverfertiger den lokalen Behörden ihre Rechte geblieben sind, sind Schwäche, widersprechende Rathschläge und finanzieller Zusammenbruch das Resultat gewesen.

Dies Hauptprinzip demokratischer Finanzverwaltung ist nur langsam und unvollständig von den Gewerkvereinen gelernt worden und der Mangel an klarem Verständniß in dieser Angelegenheit führt in großen und mächtigen Organisationen auch heute noch zu unglücklichen Resultaten. Nehmen wir z. B. den Verein der Maschinenbauer, der zu dem ausdrücklichen Zwecke gegründet

wurde, eine einheitliche Gewerbepolitik unter der Leitung einer zentralen Exekutive zu treiben. Man suchte dies Resultat dadurch zu erreichen, daß man die Auszahlung des Streikgeldes der zentralen Exekutive übertrug, den Zweigvereinen dagegen die Aufgabe ließ, die anderen statutenmäßigen Unterstützungen auszutheilen. Unglücklicher Weise beträgt aber dieses Streikgeld wöchentlich nur fünf Schilling, da vorausgesetzt wird, daß das einzelne Mitglied nach Niederlegung seiner Arbeit die Arbeitslosenunterstützung von zehn Schillingen die Woche und zwar von dem Zweigverein zuerkannt erhält. Diese Verwirrung von Gewerbe- mit Hilfskassenunterstützungen hat zu einer ernsthaften Schwächung der zentralen Exekutive in Angelegenheiten der Gewerbepolitik geführt. Wenn die Arbeiter in einer Maschinenfabrik mit irgend einer Bestimmung ihres Arbeitgebers unzufrieden sind, so können sie an ihren Zweigverein appelliren und mit seiner Erlaubniß die Arbeit niederlegen, wobei sie sicher sein können, auf Kosten des ganzen Vereins die Arbeitslosenunterstützung von zehn Schillingen für die Woche zu erhalten.[33] Die Angelegenheit wird im Instanzenwege von dem Distriktsausschuß an die zentrale Exekutive berichtet, selbst wenn der Zweigverein sich nicht die Mühe nimmt, sie um die Erlaubniß zu bitten, die zusätzlichen fünf Schilling Streikgeld die Woche zahlen zu dürfen. Unterdessen ist aber der Krieg erklärt worden und hat bereits begonnen; die Unternehmer der Lokalität haben vielleicht mit einer Aussperrung geantwortet; der ganze Distrikt hat vielleicht die Arbeit niedergelegt, um seinen Arbeitsgenossen zu helfen, und der ganze Verein sieht Ehre und Ansehen in einem großen industriellen Konflikt auf dem Spiel, ohne daß seine zentrale Exekutive überhaupt darüber beschlossen hat, ob die Frage des Kampfes werth war. Gerade dies ereignete sich z. B. in der unheilvollsten und am wenigsten ehrenvollen aller neueren Gewerbestreitigkeiten, dem langen Streik der Maschinenbauer und Klempner in den Schiffswerften am Tyne im Jahre 1892, wo Tausende von Arbeitern über drei Monate feierten, nicht um ihre eigene Lebenshaltung oder die einer anderen Sektion der Arbeiter zu heben, sondern nur weil die Maschinenbauer und Klempner der Lokalität sich nicht darüber einigen konnten, wem von ihnen das Legen zweieinhalb Zoll dicker Eisenröhren zukäme. Jeder Forscher in der Geschichte des Maschinenbauervereins (Amalgamated Society

[33] Dieser gefährliche Brauch wurde dadurch noch gestärkt, daß der „contingent fund“ (Kasse für besondere Nothfälle), aus dem allein das Streikgeld früher bewilligt werden konnte, häufig durch die Abstimmung der Mitglieder aufgehoben und wieder eingerichtet wurde. In den Zeiten, in denen diese Kasse nicht existirte, hatte die Gesellschaft kein anderes Vertheidigungsmittel gegen Angriffe, als die Zahlung von Arbeitslosenunterstützung an die Mitglieder, welche den Kampf aufnahmen. Damit blieb aber die Entscheidung dem Zweigverein, obwohl die von ihm ausgezahlten Gelder von dem ganzen Verein in gleicher Weise erhoben wurden.

of Engineers) kann leicht andere Beispiele dafür auffinden, daß Zweigvereine durch Zahlung von Arbeitslosenunterstützung an streikende Mitglieder wichtige Bewegungen auf eigene Hand ohne Kenntniß und Zustimmung der zentralen Exekutive angefangen haben.

Dieses unglückliche Durcheinanderwerfen von Arbeitslosenunterstützung und Streikgeld ist nicht die einzige Schwierigkeit, der die Verwaltungsbeamten des Maschinenbauervereins rathlos gegenüberstehen. Obschon jede autorisirte Streitigkeit durch die Fonds des Gesammtvereins unterstützt wird, bleibt es den Mitgliedern einer Lokalität überlassen, durch ihren Distriktsausschuß den Streit zu beginnen. Diese Einrichtung bedeutet offenbar vollständige lokale Selbständigkeit und wird auch als solche von den thätigeren Zweigvereinen hochgehalten. Die Statuten bestimmen aber auch, daß die Beschlüsse der Distriktsausschüsse der Genehmigung der zentralen Exekutive bedürfen, legen also das entscheidende Veto, wenn auch nicht die Leitung der Politik, in die Hände des Hauptquartiers. Die Unfähigkeit der Maschinenbauer, sich dafür zu entscheiden, ob sie in der Gewerbepolitik lokale Autonomie wollen oder nicht, hat mehr als einmal den Verein in eine unliebsame und selbst lächerliche Lage gebracht. So streikten im Herbst 1895 die Zweigvereine in Belfast mit der Genehmigung der zentralen Exekutive für eine Lohnsteigerung. Die föderirten Unternehmer schlossen darauf nicht nur die Maschinenbauer in Belfast, sondern auch die am Clyde aus. Bei den Verhandlungen, welche dann folgten, vertrat die zentrale Exekutive natürlich die Gesellschaft und schloß endlich einen Kompromiß ab, der die Billigung der Zweigvereine am Clyde fand. Die Zweigvereine in Belfast dagegen lehnten es ab, die Uebereinkunft anzunehmen oder den Streik als beendigt zu betrachten und fuhren fort, das volle Streikgeld an alle ihre Mitglieder aus den Geldern des Gesammtvereins zu bezahlen. Die zentrale Exekutive sah sich von den föderirten Unternehmern wegen dieses scheinbaren Treubruchs aufs Bitterste getadelt, und die öffentliche Meinung war empört über den Mangel an Loyalität und Disziplin. Schließlich machte die zentrale Exekutive dieser unerquicklichen Lage dadurch ein Ende, daß sie kategorisch den Mitgliedern in Belfast die Aufnahme der Arbeit befahl, ohne auf den Beschluß des Distriktsausschusses zu warten. Ob die zentrale Exekutive außer dem Recht, einen Beschluß des Distriktsausschusses zu bestätigen oder zu verwerfen, überhaupt ein Recht zur Intervention hatte, diese Frage wurde der Gegenstand eines heftigen Streites; die Delegirtenversammlung von 1896 tadelte nicht nur in einer Resolution ihr Vorgehen, sondern machte auch einen neuen Paragraphen, der sowohl der zentralen Exekutive wie dem Distriktsausschuß das Recht nahm, eine Streitigkeit zu beenden, und erklärte die Zustimmung einer Zweidrittelmajorität der Mitglieder der Lokalität — einige von diesen oder alle müssen doch gerade die betheiligten Personen

sein — für nothwendig.[34] Diese fanatische Anhänglichkeit der Maschinenbauer an die extremste lokale Autonomie — ihr hartnäckiges Festhalten an der Annahme, daß jede, auch die kleinste und unwichtigste Sektion das Recht haben soll, die Gelder des ganzen Vereins zur Unterstützung einer Politik zu verwenden, die vielleicht die Mehrheit der Mitglieder mißbilligt — hat dem Verein der Maschinenbauer unberechenbaren Schaden gethan. Sie ist die Ursache einer fortwährenden und nutzlosen Inanspruchnahme der Fonds des Vereins gewesen. Sie hat mehr als einmal Tausende von Mitgliedern, die an der Streitigkeit unbetheiligt waren, in eine Aussperrung verwickelt. Sie nahm den föderirten Unternehmern alles Zutrauen zu den Vertretern der Arbeiter. Und was das Wichtigste von allem ist, sie hinderte die Gesellschaft erfolgreich daran, eine wahrhafte Vertheidigung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu führen. Nationale Abkommen, wie sie von den Kesselschmieden (United Society of Boilermakers), den Baumwollspinnern (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) und den Stiefel- und Schuharbeitern (National Union of Boot and Shoe Operatives) abgeschlossen werden, durch die eine allgemeine Besserung der Verhältnisse erzielt wird, liegen außerhalb des Machtbereichs einer Organisation, die ihren Unterhändlern nicht das Mandat der Gesammtheit geben kann.

Derselbe Zwiespalt zwischen der Zentralisation des Finanzwesens und der überlebenden lokalen Autonomie der Zweigvereine läßt sich in den Satzungen der meisten Vereine des Baugewerbes verfolgen. Hier war es Tradition, daß die Zustimmung des ganzen Vereins oder der zentralen Exekutive als seiner Vertreterin nöthig ist, bevor ein Zweigverein für die Steigerung der Löhne oder andere neue Arbeitsvortheile streiken oder nur in Unterhandlungen treten darf. Nicht weniger festgewurzelt ist aber in den Baugewerben der Brauch, daß ein Zweigverein oder sogar das einzelne Mitglied sofort die Arbeit niederlegen kann, ohne die zentrale Exekutive zu befragen, wenn ein Unternehmer an den giltigen Arbeitsregeln der Stadt eine Aenderung vornimmt. In solchen Fällen wird nach den Satzungen der meisten nationalen Vereine in diesen Gewerben das Streikgeld selbstverständlich von dem Zweigverein bewilligt. Ein Zweigverein hat also ausdrücklich das Recht, den ganzen Verein in einen Krieg zu verwickeln, wenn seine Interpretation der bestehenden Gebräuche von einem Unternehmer auch nur in den kleinsten Einzelheiten angefochten wird. Man kann sich leicht ausmalen, wie die Zahl der Kriege zwischen Nationen wachsen würde, wenn jeder Gouverneur einer Kolonie oder auswärtigen Pertinenz das Recht hätte, im Namen und mit der Unterstützung des ganzen Reiches sofort Krieg zu erklären, wenn seiner Ansicht nach die

[34] Rules of the Amalgamated Society of Engineers (London 1896).

nationalen Rechte verletzt worden wären. Und wenn auch bei den Gewerkvereinen die einzelnen Streitigkeiten der Zweigvereine gewöhnlich nicht von Bedeutung und Dauer sind, so ist doch das Resultat eine streitsüchtige, stoßweise vorgehende, oft durch ihre Inkonsequenz lächerliche Gewerbepolitik, die zu kontrolliren die zentrale Exekutive kein wirksames Mittel hat. Die Hülfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Stonemasons) und der Verein der Backsteinmaurer (Operative Bricklayers' Society) haben bis in die jüngste Zeit unter einer ununterbrochenen Reihe kleiner Streitigkeiten mit einzelnen Unternehmern zu leiden gehabt, von denen die meisten hätten vermieden werden können, wenn die Streitfrage von einem im Auftrag des gesammten Vereins handelnden Beamten zum Gegenstand ruhiger Verhandlung gemacht worden wäre.[35] Halb und halb haben die Führer der Baugewerbe dies erkannt. Bei den Backstein- und Steinmaurern hat man an dem überlieferten Rechte der Zweigvereine, gegen Angriffe ohne Erlaubniß seitens der zentralen Exekutive zu streiken, bisher zu hartnäckig festgehalten, als daß dasselbe hätte abgeschafft werden können; aber die neueren Ausgaben der Satzungen beschränken dies Recht ausdrücklich auf Angriffe bestimmter Art und verlangen das Einholen der Genehmigung des Gesammtvereins, ehe der Zweigverein Angriffen anderer Art Widerstand leisten darf. Der Verein der Zimmerleute und Tischler ist in der Zentralisirung der Politik noch einen Schritt weiter gegangen. Während der letzten zwanzig Jahre haben seine Statuten den Zweigvereinen ausdrücklich verboten, „ohne die Erlaubniß des Exekutivausschusses zu streiken.... sei es nun für ein neues Privileg oder gegen einen Angriff auf bereits bestehende".[36] Es ist kein zufälliges Zusammentreffen, daß der Verein der Zimmerleute und Tischler, obwohl jünger als

---

[35] Bisweilen sind die Auslegungen der Arbeitsregeln durch verschiedene Zweigvereine gründlich verschieden. So hatte der Kendal-Zweigverein der Steinmaurer im Jahre 1873 in seinen Arbeitsregeln eine Bestimmung, nach der die Unternehmer für die Arbeiter, die sie über eine bestimmte Entfernung von ihren Wohnungen hinaus auf Arbeit schickten, Mittagessen zu stellen hatten. Ein Unternehmer in Kendal schickte Mitglieder des dortigen Zweigvereins zu einer Arbeitsstelle, die zwanzig Meilen entfernt und in dem Bezirk eines anderen Zweigvereins lag, der keinen Paragraphen der Art hatte. Die Steinmaurer von Kendal verlangten die Beobachtung der Satzungen ihres Zweigvereins von dem Unternehmer, worauf derselbe sie durch Arbeiter ersetzte, die zu dem Zweigverein der Lokalität gehörten. Dieser behauptete, daß die Kendaler Satzungen keine Anwendung auf Arbeit fänden, die in seinem Bezirk verrichtet würde. Diese Feinheit der Auslegung führte zu endlosen Streitigkeiten und lokalen Reibereien zwischen den beiden Zweigvereinen. Schließlich wurde die Frage der Abstimmung des Gesammtvereins unterbreitet, die gegen den Zweigverein von Kendal ausfiel. — Fortnightly Return, Oktober 1873.

[36] § 28, Abs. 10 der Ausgabe von 1893, S. 66.

viele andere Vereine der Baugewerbe, jetzt der größte und reichste von ihnen ist.

Die Schwierigkeiten, unter denen die Vereine der Maschinenbauer und Backsteinmaurer zu leiden haben, sind von dem Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) siegreich überwunden worden; er hat es verstanden, die wirksame Verwaltung der Hilfskassenunterstützungen mit einer starken und einheitlichen Gewerbepolitik zu verbinden. Das Problem wurde hier durch die absolute Trennung der Gewerbe- und Hilfskassenunterstützungen voneinander, sowohl der Benennung wie der Anwendung nach, gelöst. Die Arbeitslosenunterstützung (donation benefit) wird nur ertheilt an Mitglieder, „die in Folge einer Handelskrise oder aus anderen Ursachen arbeitslos geworden“. Die Arbeitslosigkeit muß „durch den Vorarbeiter oder drei Mitglieder, die in der von ihm verlassenen Fabrik oder Werft arbeiten“, bestätigt und von den Beamten des Zweigvereins als bewiesen anerkannt werden. Diese Unterstützung darf Keinem bewilligt werden, der in Folge eines Streites, welcher Art derselbe auch sein mag, seine Arbeit aufgiebt. Streikgeld ist eine vollständig davon getrennte Unterstützung, die selbst im Falle eines einzelnen Arbeiters nur von der zentralen Exekutive bewilligt und nur auf ihre ausdrückliche Anweisung hin ausgezahlt wird.[37] Daraus ergiebt sich, daß die Zweigvereine die Hilfskassenunterstützungen verwalten, aber nicht das Recht haben, in Gewerbeangelegenheiten einzugreifen. Wenn ein Streit zwischen einem Unternehmer und seinen Arbeitern, oder nur einem seiner Arbeiter entsteht, so nimmt der Distriktsdelegirte, ein Beamter, der von dem Gesammtverein angestellt wird, in seinem Namen handelt und in steter Verbindung mit dem Generalsekretär im Hauptquartier steht, die Angelegenheit in die Hand. Kein Arbeiter darf wegen einer die Gewerbeprivilegien betreffenden Frage ohne die vorgängige Erlaubniß des Distriktsdelegirten seine Arbeit aufgeben oder auch nur dem Unternehmer kündigen; und um die strengste Befolgung dieses Gesetzes zu erzwingen, darf der Zweigverein ohne die ausdrückliche Anweisung der zentralen Exekutive keinen Pfennig Unterstützung in einem solchen Falle zahlen.

Trotz alledem erfüllt auch in dem zentralisirtesten Gewerkverein der Zweigverein eine unentbehrliche Funktion in der Gewerkvereinsverwaltung. Insofern der Gewerkverein eine gegenseitige Versicherungsgesellschaft ist, die Krankenunterstützung, Begräbnißkosten, Alterspension zahlt, vollzieht sich seine Verwaltung, wie die einer Hilfskasse, nach festen Satzungen und bestimmten Unterstützunsskalen, die heutzutage wie ein Gesetz durch den Gesammtverein festgesetzt werden. Selbst die Arbeitslosenunterstützung (Donation oder Idle

[37] Rules of the United Society of Boilermakers (Newcastle 1895).

Money), die zu zahlen nur Gewerkvereine möglich gemacht haben, wird in derselben Weise behandelt. Die gedruckte Verfassung des typischen modernen Gewerkvereins bestimmt bis in die kleinsten Einzelheiten, welche Summen als Krankheits- oder Arbeitslosenunterstützung zu zahlen sind, und sucht durch ausführliche Satzungen für jeden einzelnen Fall Vorsorge zu treffen. Die zentrale Exekutive besteht aufs Strengste auf der wörtlichen Befolgung der Satzungen, so daß es scheinen könnte, als ob dem Zweigverein nichts zu thun übrig bliebe. Dem ist aber durchaus nicht so. Um die Kasse vor Betrügereien zu schützen, ist Kenntniß des Ortes und sogar der Personen unbedingt nothwendig. Ist ein Mann krank oder stellt er sich nur so? Hat ein arbeitsloses Mitglied seine Stelle in Folge Mangels an Arbeit in der Werkstatt seines Unternehmers oder in Folge Mangels an Arbeitsfleiß verloren? Das sind Fragen, die am besten durch Arbeiter beantwortet werden können, die mit ihm in der Fabrik gearbeitet haben, den Vorarbeiter, der ihn entlassen, und den Unternehmer, der sich geweigert hat, ihn anzunehmen, sowie alle Verhältnisse seines Lebens kennen. Darin besteht die Nützlichkeit, welche den Zweigverein als ein lebendiges Glied in der Organisation der Gewerkvereine erhalten hat. Er dient als eine Jury, nicht um Fragen der Politik zu bestimmen, sondern um thatsächliche Erhebungen zu machen.[38]

---

[38] Für die Nützlichkeit dieses Jurysystems, wenn wir die Funktion des Zweigvereins so bezeichnen dürfen, spricht auch die Erfahrung der anderen Hilfsvereine. Es ist zunächst charakteristisch, daß die großen industriellen Versicherungsgesellschaften mit ihrer nach Millionen zählenden Arbeiterkundschaft und ihrem lückenlosen Netzwerk von besoldeten Agenten, aber ohne ein Jurysystem, es aus finanziellen Gründen unmöglich finden, Krankenunterstützung, geschweige Arbeitslosenunterstützung zu geben. Die Prudential Assurance Company, die größte und bestgeleitete von ihnen, versuchte es anfänglich, mußte es aber wieder aufgeben, da sie, nach der Aussage ihres Sekretärs vor der königlichen Kommission zur Untersuchung des Hilfskassenwesens von 1873, nach fünfjähriger Erfahrung es unmöglich fand, der Betrügereien, denen sie zum Opfer fiel, Herr zu werden. Bei den eigentlichen Hilfskassen, in denen die Krankenunterstützung die Hauptsache ist, begegnen wir der instruktiven Thatsache, daß die Krankheitsrate bei den Foresters und Oddfellows, wo jeder Hof oder jede Loge finanziell selbständig ist, am niedrigsten ist. Ein interessanter Verein, die Rational Sick and Burial Association (gegründet im Jahre 1837 von Robert Owen und seinen „Rational Religionists"), ist genau wie ein nationaler amalgamirter Gewerkverein organisirt und besitzt Zweigvereine, welche die aus der gemeinsamen Kasse zahlbaren Unterstützungen verwalten. In diesem Verein ist die Krankheitsrate um eine Kleinigkeit höher, als in den affiliirten Orden, wo jede Loge nicht nur darüber zu entscheiden hat, ob eine Unterstützung gegeben werden soll, sondern auch das Geld dafür aufzubringen hat. Wenn wir schließlich zu der „Hearts of Oak Benefit Society" kommen, der größten und tüchtigsten zentralisirten Hilfskasse, die überhaupt keine Zweigvereine hat, und in der die Gewährung aller

Wenn wir aber für einen Augenblick die Frage der lokalen Selbstverwaltung bei Seite lassen und alle Funktionen eines Zweigvereins betrachten, so werden wir den praktischen Werth dieser Einrichtung auch in den zentralisirtesten Vereinen erkennen. Es ist kein geringer Gewinn für eine demokratische Organisation, für die regelmäßige Versammlung der großen Mehrzahl ihrer Mitglieder und die direkte Besprechung der gemeinsamen Bedürfnisse gesorgt zu haben. Der erzieherische Werth der Versammlung eines Zweigvereins ist aber nicht ihre einzige Rechtfertigung. In jedem Gewerkverein, ob derselbe nun durch ein Referendum oder durch eine repräsentative Versammlung regiert wird, bildet der Zweigverein einen wesentlichen Bestandtheil der Gesetzgebungsmaschine. Wenn die Gesetze durch die Abstimmung der Mitglieder gemacht werden, so ist die Versammlung des Zweigvereins die berathende Versammlung und gewöhnlich auch das Abstimmungslokal. Wenn sich die Gesellschaft vollentwickelter repräsentativer Einrichtungen erfreut, so wird der Zweigverein zu der natürlichen und geeigneten Wahlabtheilung und erleichtert ein regelmäßiges Zusammentreffen des Vertreters mit jeder Sektion seiner Wähler, woran es in der politischen Demokratie zum großen Schaden derselben fehlt. In anderen Gewerben gilt die Regel, daß keine wichtige Statutenänderung der repräsentativen Versammlung unterbreitet werden soll, über die nicht von einem oder mehreren Zweigvereinen diskutirt oder auch abgestimmt worden ist. Beim Besuche der Zweigvereinsversammlungen fanden wir meist den Theil der Abendsitzung am interessantesten, der durch die Berichterstattung der Vertreter des Zweigvereins auf dem lokalen Gewerkvereinsrath, auf dem Distrikts- oder vereinigten Ausschuß des Gewerbes, oder auf der repräsentativen Versammlung des Vereins selbst ausgefüllt wurde. Oft kam uns der Gedanke, in wie hohem Grade die politische Demokratie belebt und gestärkt werden

---

Unterstützungen in den Händen des Hauptbureaus liegt, so finden wir, daß die Krankheitsrate gewöhnlich viel höher ist als bei den Foresters, Oddfellows oder sogar den Nationals. Der Grund dafür liegt nach den wiederholten Erklärungen des Versicherungstechnikers nur in den unzureichenden Vorkehrungen gegen Betrügereien und Sichkrankstellen der Mitglieder. Während der acht Jahre 1884 bis 1891 z. B. war die nach den Erfahrungen der Manchester Unity of Oddfellows in den Jahren 1866 bis 1870 „vorausberechnete Krankheitsziffer" 1 111 553 Wochen; die Zahl der Wochen, für die thatsächlich Unterstützung gezahlt wurde, belief sich auf nicht weniger als 1 452 106, war also mehr als dreißig Prozent höher (R. P. Hardy, An Enquiry into the Methods etc. of a Friendly Society, 1894, S. 36). „Zentralisirte Vereine", sagt der Rev. Frome Wilkinson, „werden niemals im Stande sein, alle Betrügereien zu verhindern; das gilt aber nicht von dem gut geleiteten Zweigverein eines affiliirten Ordens, dessen Verwaltungsmechanismus in guter Ordnung ist." (The Friendly Societies Movement, S. 193.) Vergl. auch „Fifty Years of Friendly Society Progress" von demselben Verfasser in dem Oddfellows' Magazine für 1888.

würde, wenn die Parlamentsmitglieder oder die Stadträthe ständig jeder Sektion ihrer Wähler, ob Anhänger oder Gegner, über alle öffentlichen Angelegenheiten, an denen sie ein Interesse haben, Bericht erstatten und mit ihnen darüber diskutiren müßten. Ganz abgesehen von den Verwaltungsaufgaben hat also die Organisation nach Zweigvereinen auch in den zentralisirtesten Vereinen mancherlei nützliche Seiten, die mit dem Problem der Zentralisation und der lokalen Selbständigkeit allerdings nur wenig Verbindung haben. Unter diesem Gesichtspunkt sind die Zweigvereine nicht besondere Regierungseinheiten, sondern bilden thatsächlich nur eine einzige Sammtversammlung der Mitglieder, die in Bestandtheile von zweckmäßiger Größe geographisch eingetheilt ist.

So gewährt also die Erfahrung der Gewerkvereine in dem schwierigen Problem, wie die Verwaltung unter die zentralen und lokalen Behörden zu theilen sei, weder anderen freiwilligen Vereinigungen noch der politischen Demokratie einen Fingerzeig. Die extreme Zentralisation der Finanzverwaltung und der Politik, die die Gewerkvereine als Bedingung ihrer Wirkungsfähigkeit erkannt haben, ist ihnen durch den besonderen Charakter ihrer Aufgaben aufgezwungen worden. Die Freigebigkeit, mit der die alten Gewerkvereine ihre Ueberschüsse rechts und links an die Klubs in anderen Städten vertheilten, die Beistand brauchten, war nicht nur ein Ausbruch brüderlicher Selbstlosigkeit. Jedem Klub war es klar, daß eine Lohnreduktion in dem einen Zentrum sich wahrscheinlich bald auch auf die anderen Städte verbreiten würde, entweder als das Resultat der Konkurrenz unter den Unternehmern oder der Wanderungen der Arbeiter. Und wenn die verschiedenen lokalen Klubs sich zu einer nationalen Organisation zusammenschlossen und einen besoldeten Beamten nach dem anderen anstellten, um die Befehle der zentralen Exekutive auszuführen, so war der Grund dafür nicht Gleichgiltigkeit gegen lokale Selbstverwaltung oder Vorliebe für eine Bureaukratie, oder das philanthropische Motiv, gegen ihre schwächeren Brüder gütig zu sein, sondern die unklare Erkenntniß, daß ihre Existenz von der Durchführung einer einheitlichen Gewerbepolitik im ganzen Bereiche des Königreichs abhinge.[39] Die Sehnsucht danach hat sich in den Köpfen aller

[39] Diese Verallgemeinerung gilt im vollen Umfange nur für die Gewerbefinanzverwaltung und die Gewerbepolitik der Gewerkvereine. Insofern das Hilfskassenelement des Trade Unionismus nur als ein weiteres Anziehungsmittel bei der Gewinnung von Mitgliedern gilt, hindert nichts, daß jeder lokale Zweigverein in seiner Eigenschaft als Hilfskasse (benefit club) seine eigenen Beitragsraten bestimmt, die Verwaltung seiner Gelder behält und seine eigenen Angelegenheiten verwaltet, während er zu gleicher Zeit für alle Zwecke der Gewerbeschutzpolitik einen Theil einer streng zentralisirten nationalen Vereinigung bildet. Häufiger wird aber das Hilfskassenelement der Gewerkvereine noch wegen der Hilfe hoch geschätzt, die seine wachsenden Fonds der Kriegskasse bringen. So finden wir, daß die

erfahrenen Gewerkvereinler zu einer festen Ueberzeugung verdichtet, die seit Langem auch die große Masse zu erobern begonnen hat. Eine einheitliche Politik kann aber nur durch eine zentrale Körperschaft, die für das ganze Gewerbe handelt, erreicht und aufrecht erhalten werden, und so kommt es, daß die ständige Neigung zu zentralisirter und bureaukratischer Verwaltung in der Gewerkvereinswelt von den Männern anerkannt und sogar bewillkommnet wird, die in allen anderen Organisationen, zu denen sie gehören, kräftige Vertheidiger lokaler Selbständigkeit sind.

---

nationalen Gewerkvereine mit wenigen Ausnahmen nicht nur die Einnahmen, die der Gewerbepolitik, sondern auch diejenigen, die den Hilfskassenzwecken dienen, zentralisirt haben, indem die gesammten Beiträge der Mitglieder in eine gemeinsame Kasse fließen, die allen Zwecken des Vereins dient. Das Resultat läuft also auf eine noch größere Konzentration der Macht in den Händen der zentralen Exekutive hinaus.

Viertes Kapitel.

Beziehungen von Verein zu Verein.

Bis hierher haben wir die landläufige Auffassung beibehalten, daß es bestimmte „Gewerbe“ giebt, über deren Abgrenzung kein Zweifel sich erheben kann. In den Vorreden fast aller Sammlungen von Gewerkvereinsstatuten finden wir etwa folgende Stelle: „Jeder Arbeiter, der einer bestimmten Beschäftigung obliegt, hat, gemeinsam mit allen, die ähnlich beschäftigt sind, ein Interesse daran, daß Regeln festgesetzt werden, wonach sein besonderes Gewerbe geordnet werden soll.“ Was ist aber ein „Gewerbe“, und wie kann man seine Grenzen bestimmen? Von den meisten Angehörigen der liberalen Berufsarten würde jeder bei Armstrong oder Whitworth beschäftigte Arbeiter ohne Weiteres zu den Maschinenbauern gezählt werden; man würde erwarten, daß er zum Gewerkverein der Maschinenbauer gehörte, und würde ihn jedenfalls deutlich von einem Klempner, einem Schreiner oder einem Schiffsbauer unterscheiden. Und doch leiten sich von der Gruppirung dieser Arbeiter in ihre verschiedenen Organisationen, und von den Beziehungen dieser Organisationen untereinander, einige der ernstlichsten Schwierigkeiten des britischen Gewerkvereinswesens her.

Es wird am besten sein, das Problem zuerst in einigen der hauptsächlichsten Gewerbe aufzuweisen. In derselben Industrie findet man oft Gruppen von Arbeitern, die gänzlich voneinander verschieden sind, sowohl in ihrem Durchschnittsverdienst, wie in der Art und Größe des Schutzes, den ihre Arbeitsbedingungen nöthig machen, und in der strategischen Stärke ihrer verschiedenen Stellungen gegenüber dem Unternehmer, wovon ja schließlich ihre Gewerbepolitik abhängen wird. So beschäftigt z. B. eine Baumwollspinnerei mit 40 Paar Mulen etwa 90 Arbeiter im Kardirraum, meistens Frauen; die Männer verdienen dort von 18 bis 30 Schilling die Woche, und die Frauen von 12 Schilling 6 Pence bis 19 Schilling 6 Pence; weitere 40 erwachsene männliche Mulespinner, die mit Stückarbeit von 30 bis 50 Schilling pro Woche verdienen; 80 Knaben und Männer, die von den Mulespinnern als Anknüpfer gedungen sind und von ihnen 6 Schilling 6 Pence bis 20 Schilling die

Woche erhalten; und 2 Aufseher mit einem wöchentlichen Gehalt von 42 Schilling und mehr. Die angrenzende Baumwollweberei mit 800 Webstühlen beschäftigt etwa 260 Weber und Weberinnen, die im Stücklohn arbeiten und von 14 bis 20 Schilling in der Woche verdienen; 8 Aufseher (Männer), die durch Prozente vom Verdienst der Weber bezahlt werden und etwa 32 bis 42 Schilling pro Woche erwerben; 10 Zwirner und Streckmaschinenarbeiter, die mit Stückarbeit 25 bis 32 Schilling pro Woche verdienen; 5 Anzettler und Kettenaufbäumer, die im Stücklohn arbeiten und von 20 bis 30 Schilling in der Woche erhalten; 3 oder 4 Kettenschlichter mit einem festen Wochenlohn von 42 Schilling; eine Anzahl Kinder, je nach den Umständen 1 bis 50, die von den Webern als Aufrahmer gebraucht werden und von ihnen einen geringen Lohn erhalten; und einen über das Ganze gesetzten Direktor mit einem jährlichen Gehalt von 200 bis 300 Pfund.[1]

Alle diese Arbeiter werden vielleicht von demselben Unternehmer beschäftigt, bearbeiten dasselbe Rohmaterial und produziren für denselben Markt. Augenscheinlich haben sie viele gemeinsame Interessen. Aber trotz alledem bilden sie keine einfache Regierungseinheit. Man kann unmöglich eine Verfassung erdenken, welche es diesen sechs oder mehr Klassen von Baumwollarbeitern ermöglichen würde, einen amalgamirten Verein zu gründen, mit gemeinsamer Politik, gemeinsamem Vermögen, gemeinsamer Exekutive und gemeinsamem Beamtenstab — ohne die finanziellen und gewerblichen Interessen einer, oder sogar aller der verschiedenen Gruppen zu opfern. Die gutbezahlten Gruppen, wie die Spinner, Kettenschlichter, Kettenaufbäumer, Zwirner, Streckmaschinenarbeiter und Aufseher, bezahlen gern einen hohen Wochenbeitrag, der dagegen über die Mittel der Kardirraumarbeiter und der Weber hinausgeht. Die Art aber, wie jede Gruppe ihr Einkommen zu verwenden wünscht, ist sogar noch verschiedener, als die Höhe jenes Einkommens. Die Kettenschlichter haben eine strategisch starke Stellung durch ihre hoch spezialisirte Handfertigkeit, durch die Unmöglichkeit, sie zu ersetzen, und durch das geringe Verhältniß, in welchem ihr Lohn zu den Produktionskosten im Ganzen steht; sie können daher ihr Vermögen zu reichlichen Kranken- und Begräbnißunterstützungen verwenden. Da sie in jedem Distrikt einen einheitlichen Zeitlohntarif und wenig Gelegenheit zum Streit mit ihren Arbeitgebern haben, brauchen sie keinerlei Geschäftslokal oder besoldete Beamte. Dagegen lohnt es sich für die Spinner und die Weber, eine hoch ausgebildete Beamtenschaft zu unterhalten, um bei den komplizirten Listen der Stücklohnpreise ihren Verdienst zu berechnen und auf der richtigen Höhe zu erhalten. Die Weber haben jedoch den Nachtheil, daß sie noch einen großen

[1] Vergl. die noch ausführlichere Klassifikation von Arbeitern, die gelegentlich in dem „Report by Miss Collet on the Statistics of Employment of Women and Girls, C. 7564, 1894“ des Handelsministeriums gegeben wird.

Stab von besoldeten Sammlern brauchen, um sich die regelmäßige Bezahlung der Beiträge seitens der Mädchen und verheiratheten Frauen zu sichern; denn diese bringen ihr wöchentliches Scherflein nicht gern in das Wirthshaus, wo der Zweigverein noch häufig seine Sitzungen abhält. Dies gilt auch von den Arbeitern im Kardirraum; diese brauchen aber nicht den geschickten Rechner der Weber, da sie gewöhnlich im Zeitlohn arbeiten. Die Kettenaufbäumer, Zwirner und Streckmaschinenarbeiter einerseits, und die Aufseher andererseits haben wieder ihre eigenen Besonderheiten. Es erscheint gänzlich unmöglich, diese nach Mitteln und Ansprüchen so grundverschiedenen Klassen in irgend einem gemeinsamen Schema für Beiträge und Unterstützungen unterzubringen. Noch schwieriger würde es sein, in einer gemeinsamen Exekutive für die wirksame Vertretung dieser der Zahl nach so verschiedenen Gruppen zu sorgen. Ganz abgesehen von den Kettenschlichtern und Aufsehern, welche von den Uebrigen total überstimmt werden würden, wäre es sehr schwierig, die 19 000 gutbezahlten, wohl diszíplinirten Spinner mit ihren trefflichen Beamten dazu zu bringen, ihre Gewerbepolitik den Beschlüssen der 22 000 schlecht bezahlten Kardirraumarbeiter oder der 85 000 Weber zu unterwerfen, von denen zwei Drittel Frauen sind. Andererseits würden die Weber auf die Dauer nicht die Vortheile ihrer überwältigenden Ueberlegenheit an Zahl aufgeben, und ebenso wenig würden die Spinner den Kettenschlichtern gleiches Stimmrecht einräumen. Selbst wenn man aber durch irgend eine geniale Erfindung eine wirklich repräsentative Exekutive zusammenbringen könnte, würde sie doch nicht die geeignete Körperschaft sein, um in den jeder Klasse eigenthümlichen technischen Fragen zu entscheiden. Bei allen etwa auftauchenden Streitpunkten würden die Sachverständigen in der Minderheit sein, und so gerecht die Entscheidungen auch sein möchten, würden sie doch stets in der einen oder anderen Gruppe Unzufriedenheit erregen. Außerdem aber sind, ganz abgesehen von technischen Einzelheiten, die strategisch günstigen Zeitpunkte für die einzelnen Sektionen verschieden. Vielleicht paßt es den Spinnern, gerade wenn die Weber eine flaue Zeit haben, eine Bewegung um Lohnerhöhung anzufangen, und die einen wie die anderen werden leichter in eine solche Bewegung eintreten als die Aufseher. Andererseits werden die Kettenschlichter, anstatt offen den Streik zu erklären, lieber ohne viele Worte dem widerspenstigen Unternehmer einen Arbeiter nach dem anderen entziehen, bis er bereit ist, auf die Bedingungen des Gewerkvereins einzugehen. Es liegt auf der Hand, daß es für einen Rath, der so verschiedene Elemente vertritt, schwer halten würde, energisch und konsequent seinen Weg zu verfolgen. Jedoch haben auch wieder alle Gruppen der Baumwollarbeiter vielerlei gemeinsame Interessen. Jedes die Gesundheitsverhältnisse, die Arbeitszeit, das Maschinenwesen, das Alter der zugelassenen Kinder und die Fabrikinspektion betreffende Fabrikgesetz berührt direkt oder

indirekt alle Arbeiter in der Fabrik. Solche ernstliche Gewerbestörungen wie der Liverpooler Baumwollring, oder das gegenseitige Uebereinkommen der Unternehmer, ihre Waarenvorräthe durch Kürzung der Arbeitszeit zu verringern, betreffen alle in gleicher Weise. Die Politik des Staatssekretärs für Indien, des Erziehungsministers, oder des Finanzministers kann sie alle jeden Augenblick in einer Lebensfrage treffen. Wenn die Baumwollarbeiter daher irgend eine wirksame Stimme bei der Regulirung solcher direkt ihr Gewerbe betreffenden Angelegenheiten haben sollen, muß ihre Organisation sich in irgend einer Art über die ganze Baumwollindustrie ausdehnen.

Ein anderes Beispiel solcher Schwierigkeiten finden wir in der ausgedehnten Maschinenindustrie. Vor hundert Jahren führte die kleine Klasse der gelernten Mühlenbauer Maschinenbauarbeit aller Art aus, vom Anfertigen der hölzernen Modelle bis zur Aufstellung der von ihren eigenen Händen erbauten Maschinen in der Fabrik. Die riesige Ausdehnung der Maschinenindustrie hat jetzt schon seit langer Zeit eine Arbeitstheilung herbeigeführt, und heutzutage giebt es in einer großen Maschinenfabrik zahlreiche, verschiedene Gruppen von Arbeitern, die selten im Stande sind, die Arbeiten anderer Gruppen zu verrichten. Die in Holz arbeitenden Modellbauer sind jetzt streng von den Kesselschmieden und den Eisengießern getrennt. Die Schmiede wiederum unterscheiden sich von den Monteuren, Drehern und Aufstellern. Eine andere Art der Spezialisirung hat sich durch den erhöhten Verbrauch anderer Metalle als Eisen und Stahl ergeben, und so haben wir Messinggießer, Messingausarbeiter und Kupferschmiede. Jede Generation erlebt neue Fortschritte in der Anwendung der Maschinen zum Bau von Maschinen, so daß eine moderne Maschinenwerkstatt außer der altehrwürdigen Drehbank eine verblüffende Menge von Maschinen zum Drillen, Fräsen, Bohren, Abrichten, Stanzen, Walzen und anderen Zwecken enthält; für ihre Bedienung giebt es gänzlich neue Klassen von Maschinenwärtern und Werkzeugmachern mit den verschiedensten Graden von Handfertigkeit. Zu guterletzt haben wir noch die neuen Arten von Arbeit und die neuen Klassen von Spezialisten, wie sie die unzähligen Anwendungen von Eisen und Stahl in der modernen Zivilisation hervorgerufen haben, z. B. bei eisernen Schiffen und Brücken, der Geschütz- und Panzerplattirung, hydraulischen Apparaten und elektrischer Beleuchtung, Nähmaschinen und Fahrrädern. Die genauen Grenzen eines „Gewerbes" in solchen nah verwandten, aber verschiedenartigen Beschäftigungen zu bestimmen, ist eine ganz außerordentlich schwierige Aufgabe. Alle arbeiten in derselben Industrie, und in den Riesenunternehmungen unserer Zeit sind vielleicht alle von demselben Arbeitgeber angenommen. Dieselben periodisch wiederkehrenden Gezeiten von Aufschwung und Krise berühren früher oder später alle in gleicher Weise. Andererseits existiren zwischen den verschiedenen Beschäftigungen

große Unterschiede in der Art der Lohnberechnung, in dem durchschnittlichen Verdienst und in der strategischen Stellung. Die streng an der Lehrzeit festhaltenden Kesselschmiede (Plattenleger auf den Schiffswerften), die in geschlossenen Gruppen kooperative Stückarbeit verrichten und manchmal bis zu einem Pfund Sterling am Tage verdienen, finden es vortheilhaft, in guten Zeiten durch große Beiträge einen riesigen Reservefonds anzusammeln, einen besonderen Stab von Gewerbebeamten zu unterhalten, die ihre Stücklohnsätze in jedem Hafen festsetzen, und in großartiger Weise für die periodisch wiederkehrenden flauen Zeiten in ihrem Gewerbe vorzusorgen. Am anderen Ende der Stufenleiter finden wir den intelligenten Tagelöhner, der zum automatischen Maschinenwärter geworden ist und eine verhältnißmäßige Ständigkeit seiner gering bezahlten Arbeit dadurch erreicht, daß er jede Art einfacher Maschine in jeder Art von Maschinenwerkstatt bedient; ihm liegt hauptsächlich daran, daß jeder Arbeitsprozeß dem geschickten, nicht zum Fach gehörigen Arbeiter zugänglich gemacht wird. Wiederum hat der in Holz und nach hohen Zeitlohnsätzen arbeitende Modellbauer wenig mit dem im Stücklohn arbeitenden Schmied am Amboß gemein. Wenn das Gewerbe anfängt, sich zu beleben, haben die Modellbauer, und nach ihnen die Eisengießer, lange vor den Schmieden, Monteuren und Drehern Beschäftigung, und müssen, wenn sie den in der vorhergehenden gedrückten Zeit verlorenen Lohn einholen wollen, nach einer Erhöhung trachten zu einer Zeit, wo alle übrigen in der Maschinenindustrie Beschäftigten noch verkürzte Zeit arbeiten. Und schließlich haben wir wieder die Schwierigkeit in der Methode und der Grundlage der Vertretung. Soll die Regierung ihren Mittelpunkt in einem Schiffbau treibenden Hafen haben, wo die Kesselschmiede vorherrschen würden, oder in einem Zentrum der Maschinenindustrie im Inland, wo dann wieder die Monteure und Dreher ebenso sehr vorherrschten? Wie können die winzigen, über das ganze Königreich zerstreuten Gruppen der Modellbauer unter den überwältigenden Majoritäten der anderen Klassen ihre besonderen Interessen gewahrt sehen? Jeder Versuch, auf einem Exekutivausschuß jeder besonderen Beschäftigung, geschweige jedem großen Zentrum eine Vertretung zu geben, muß entweder alle Rücksicht auf die Zahlenverhältnisse beiseite setzen, oder die Bildung einer Körperschaft von unmöglicher Größe und Kostspieligkeit mit sich bringen.

Wir sehen also, daß innerhalb des Kreises eines sogenannten „Gewerbes“ oft kleinere Kreise von spezialisirten Arbeiterklassen liegen, die alle ihrem Wesen nach so weit voneinander abweichen, daß sie gesonderte Beachtung erfordern. Anfänglich versucht man meist den gordischen Knoten zu zerhauen, indem man diese Unterschiede außer Acht läßt und den größeren Kreis zur Regierungseinheit macht. Dieser Gedanke einer „Verschmelzung“ („Amalgamation“) hat einen so starken Reiz, daß man fast in jeder Industrie eine Probe damit

gemacht hat. Der Leser der „Geschichte des Trade Unionismus“ wird sich an den bemerkenswerthen Versuch von 1833 bis 1834 erinnern, einen nationalen „Bauarbeiterbund“ zu gründen, der die sieben verschiedenen Unterabtheilungen der Bauarbeiter umfassen sollte. In denselben Jahren entstanden bald nach einander mehrere solche allgemeine Vereine in der Tuchfabrikation. 1844, und dann wieder 1863, suchten die Kohlenbergleute zu einem einzigen amalgamirten Verein alle von einem Ende des Königreichs bis zum anderen in oder bei den Bergwerken beschäftigten Personen zu vereinigen. Auch die Eisenindustrie war von 1840 bis 1850 der Schauplatz unzähliger lokaler Verschmelzungsprojekte, welche nicht nur die fünf eigentlichen Zweige des Maschinengewerbes, sondern auch die Kesselschmiede und die Eisengießer umschließen wollten. Das Mißlingen aller dieser Versuche brauchen wir nicht zu beschreiben. Lehrreicher dagegen ist die Erfahrung des Maschinenbauervereins, dieses großen modernen Beispiels von Amalgamation.

Es scheint William Newton, als er diese berühmte Amalgamation ins Leben rief, nicht in den Sinn gekommen zu sein, daß sich in Bezug auf die etwa einzubegreifenden Arbeiterklassen irgendwelche Schwierigkeiten ergeben könnten. Er war vor allem bestrebt, alle die verschiedenen lokalen Vereine von Maschinenarbeitern in einen einzigen nationalen Verband zu verschmelzen, mochten jene Arbeiter nun Modellbauer, Schmiede, Dreher, Monteure oder Aufsteller sein, in Eisen oder in Messing arbeiten. Der Egoismus der einzelnen Sektionen (der „Sektionalismus“) stand aber von Anfang an der Sache im Wege. Die verschiedenen lokalen Klubs der Schmiede und der Modellbauer weigerten sich energisch, ihre Eigenart in einem allgemeinen Maschinenbauervereine untergehen zu lassen. Ebenso weigerte sich die exklusivere Gesellschaft der Dampfmaschinenbauer (Steam-Engine Makers' Society), in welcher Mühlenbauer, Monteure und Dreher vorherrschten, in der umfassenderen Vereinigung aufzugehen. Newton und Allan glaubten, daß alle diese Einwände von der natürlichen Abneigung der lokalen Vereine vor einem Aufgehen ihrer Individualität in einem nationalen Bunde herrührten. Diese Abneigung mußte, wie sie ganz richtig fühlten, allmälig vor den bedeutenden Vortheilen eines nationalen Verbandes weichen. Spätere Erfahrung hat aber erwiesen, daß der Widerstand gegen die Verschmelzung von dauernderen Ursachen herrührte. Die rein lokalen Vereine schlossen sich, einer nach dem anderen, ihrem größeren Rivalen an. Aber dabei trat eine noch ernstlichere Spaltung ans Licht. Die jetzigen Nebenbuhler des Maschinenbauervereins (Amalgamated Society of Engineers) sind nicht irgendwelche lokale Klubs der Maschinenbauer, sondern nationale Vereine, von denen jeder die ausschließliche Fahnenfolge von einzelnen Gruppen des Gewerbes beansprucht. Zum Beispiel kamen die Modellbauer im Jahre 1872 zu der Ueberzeugung, daß ihre Interessen

in dem „Amalgamirten Verein der Maschinenbauer“ vernachlässigt wurden, und bildeten die Vereinigte Gesellschaft der Modellbauer (United Pattern-makers' Association), welche jetzt einen großen und immer noch wachsenden Theil dieser hochqualifizirten Arbeiterklasse umschließt. Die Verbündete Gesellschaft der Schmiede (Associated Society of Blacksmiths), anfänglich ein lokaler Klub in Glasgow, beherrscht jetzt ihre spezielle Gruppe in dem Gewerbe am Clyde und in Belfast, und hat auch in Nordengland Zweigvereine. Die Messingarbeiter, die Kupferschmiede und die Maschinenwärter haben jetzt alle ihre eigenen, sich über das ganze Land ausbreitenden Vereine. Aus all diesem folgt, daß der Amalgamirte Verein der Maschinenbauer die Newtonsche Idee auch nicht für eine einzige Gruppe verwirklicht. Den Kesselschmieden dagegen, welche nichts mit „Verschmelzung“ zu thun haben wollten, und welche ganz konsequent ihre Kraft auf die Organisirung ihres eigenen speziellen Gewerbes verwendet haben, ist es, wie wir schon erwähnten, gelungen, eine einige, in sich gefestigte und zentralisirte Gesellschaft für das ganze Königreich zu gründen. Ganz anders steht die Sache bei den Maschinenbauern. Weder die Monteure noch die Schmiede, weder die Modellbauer noch die Maschinenwärter, weder die Messingarbeiter noch die Kupferschmiede sind zu irgend einer Gesellschaft vereinigt und nicht einmal im Stande, in ihrer eigenen industriellen Gruppe eine einheitliche Gewerbepolitik zu verfolgen. Trotz all dieser Konfusion haben die begeisterten Anhänger des „Amalgamirten Vereins“ fortgefahren, als einziges Heilmittel eine immer weitergehende Amalgamirung zu predigen. „Die zukünftige Grundlage des Amalgamirten Vereins“, sagte Mr. Tom Mann im Jahre 1891, „muß so beschaffen sein, daß sie jeden irgendwie in den verschiedenen Arten des Maschinenbauergewerbes beschäftigten Arbeiter zuläßt, der zur Ausübung seiner Beschäftigung mechanisches Geschick benöthigt. Dieses würde die an den Walz- und Bohrmaschinen beschäftigten Leute, sowie Werkzeugmacher, Stempelschneider und elektrische Installateure einschließen, und man müßte auf dem Hauptbureau die nöthige Beamtenschaft haben, um für solch einen großen Mitgliederkreis zu sorgen, da im Vereinigten Königreich mindestens 250 000 Leute im Maschinenbauer- und Schlossergewerbe beschäftigt sind; die Organisirung dieser Körperschaft muß von dem ‚Amalgamirten Verein der Maschinenbauer‘ unternommen werden.“ [2] Trotz der entgegenstehenden Rathschläge der erfahrenen Beamten haben mehrere aufeinander folgende Delegirtenversammlungen eine Arbeitergruppe nach der anderen in den Verein aufgenommen. Auf der Delegirtenversammlung im Jahre 1892, welche den Verein sozusagen jedem irgendwie tüchtigen Arbeiter in der viel-

---

[2] Rede, gehalten im East End Institute of the Amalgamated Society of Engineers, London, abgedruckt im Trade Unionist, 10. Oktober 1891.

seitigsten Maschinenwerkstätte öffnete, wurde von mehreren Zweigvereinen verlangt, man solle die Grenzen noch mehr erweitern, so daß die Klempner und Eisengießer auch mit aufgenommen werden könnten. Dieser Vorschlag wurde nach einigem Zögern zurückgewiesen, aber nur weil er den Verein in direkte Kollision mit den 16 278 Mitgliedern der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders), 1809 gegründet, und mit dem festgeschlossenen und streitbaren Verein der Klempner (United Operative Plumbers' Society), 1848 gegründet, 8758 Mitglieder, gebracht haben würde, beides zu mächtige Rivalen, um sie leichtsinnig anzugreifen. In der That bringt jede neue Erweiterung den Amalgamirten Verein in Konflikt mit einer immer größeren Zahl anderer Vereine, die seine erbitterten Feinde werden. Und gerade der Wettkampf zwischen rivalisirenden Vereinen, den Newtons „Amalgamirung" ja beseitigen sollte, ist durch diese allumfassende Politik heftiger und unlenkbarer geworden.

Hier wird es durchaus nöthig, daß der Leser die unheilvolle Wirkung solchen Wettstreits und solcher Rivalität zwischen verschiedenen Gewerkvereinen völlig würdige. Das Uebel ist gleich augenfällig, mögen wir nun den Gewerkverein als eine Hilfskasse zur Versicherung des Wochenlohnarbeiters gegen Verlust seines Lebensunterhalts durch Krankheit, Alter und Flauheit des Gewerbes betrachten — oder als eine streitbare Organisation, die den Handarbeiter befähigen soll, von dem kapitalistischen Arbeitgeber bessere Arbeitsbedingungen zu erlangen.

Wenden wir uns zunächst zu der Betrachtung derjenigen Seite des Gewerkvereinswesens, die von Anfang an allgemein gelobt und bewundert wurde, „des alten und höchst lobenswerthen Brauches, daß sich verschiedene Handwerker im Vereinigten Königreich zusammenthun und Vereine gründen, nur um einander in Fällen von Krankheit, Alter und anderen Gebrechen und bei dem Begräbniß ihrer Todten zu helfen".[3] Welche Bedeutung man auch immer in Handelsangelegenheiten der Maxime „caveat emptor" beilegen mag, wie sehr man sich auch bei dem Einkauf von Waaren, die für den persönlichen Gebrauch bestimmt sind, auf die Wachsamkeit des Käufers in seinem Interesse verlassen kann — es ist unbestreitbar, daß auf dem ganzen Gebiet des Versicherungswesens die Konkurrenz in keiner Weise die Leistungsfähigkeit steigert. Die Voraussetzung, welche dem Glauben an unbeschränkte Konkurrenz zu Grunde liegt, geht dahin, daß der Konsument fähig ist, die Qualität dessen, was er kauft, zu beurtheilen, oder daß er zum wenigsten im Verlauf der Konsumtion dazu fähig werden wird. In Versicherungs-

---

[3] Einleitung zu den Rules of the Friendly Society of Ironmoulders (Manchester 1809) und zu den Statuten vieler anderer Vereine dieser Zeit.

angelegenheiten kann eine solche Voraussetzung verständiger Weise nicht aufrecht erhalten werden. Wenn wir von den Gefahren der Unregelmäßigkeiten und Betrügereien absehen, so hängt die Leistungsfähigkeit oder Nichtleistungsfähigkeit auf dem Gebiete der Hilfskassenverwaltung ab von der Auswahl geeigneter versicherungstechnischer Daten, der Sammlung und Prüfung der eigenen Erfahrungen einer Gesellschaft auf dem Gebiete der Versicherungstechnik und der sich daraus ergebenden Bestimmung der richtigen Prämien- und Unterstützungssätze. Wenn aber rivalisirende Gesellschaften sich die Mitglieder streitig machen, muß die Konkurrenz unvermeidlich darauf hinauslaufen, daß entweder die gewöhnlichen Unterstützungen zu niedrigeren Prämiensätzen angeboten oder ausschweifend hohe Unterstützungen zu den gewöhnlichen Prämiensätzen versprochen werden. Der gemeine Mann, der nichts von Versicherungstechnik versteht, ist gänzlich unfähig, den Werth der vor ihm liegenden rivalisirenden Unterstützungs- und Prämienlisten zu beurtheilen. Auf den unerfahrenen Rekruten wirkt die Niedrigkeit des wöchentlichen Beitrags mit fast unwiderstehlicher Anziehungskraft. Und eine derartige unlautere Konkurrenz der Vereine bringt keineswegs, wie man annehmen könnte, ihr Heilmittel mit sich. Der Verein, der Beiträge erhebt, die für die Erfüllung seiner Verpflichtungen zu niedrig sind, muß natürlich sein eigenes Verderben herbeiführen. Aber die Nemesis der Versicherungstechnik kommt nur langsam heran, da viele Jahre vergehen müssen, bevor die Gesammtverpflichtung für Todesfälle und Alterspensionen geprüft werden kann. Und wenn der unvermeidliche Zusammenbruch kommt, so gewinnt die vorsichtige Gesellschaft nur wenig durch die Auflösung ihrer unreellen Rivalin. Die Mitglieder eines Klubs, der seine Verpflichtungen nicht hat erfüllen können und zu Grunde gegangen ist, bleiben ein für alle Mal gegen Organisationen aller Art mißtrauisch und sind nicht geneigt, mit neuen Beitragszahlungen zu beginnen. Die zeitweilige Zahlung von hohen Unterstützungen für niedrige Prämien hat den Maßstab ihrer Erwartung gefälscht. Diejenigen, die ihr Geld verloren haben, schreiben seinen Verlust der Unehrlichkeit und Unfähigkeit der Beamten, dem Mangel der Arbeiter an Loyalität, kurz jeder anderen Ursache, nur nicht ihrem eigenen Unverstand zu, für einen Beitrag von sechs Pence eine Unterstützung von einem Schilling zu erwarten.

In dem Falle der eigentlichen Hilfskassen und der Versicherungsgesellschaften ist die Unzuverlässigkeit der Konkurrenz als einer Garantie für die finanzielle Leistungsfähigkeit von der Gesellschaft vollständig anerkannt und von der Gesetzgebung behandelt worden.[4] Die Gewerkvereine sind aber, und

[4] Wir brauchen hier nur die lange Reihe von Gesetzen zu erwähnen, die seit 1786 über die Einschreibung, die Veröffentlichung der Abrechnung, die öffentliche Rechnungsprüfung und sogar über die zwangsweise Taxation der Hilfskassen

zwar mit Recht, außerhalb des Bereichs dieser Bestimmungen geblieben.[5] Thatsächlich ist aber die Konkurrenz von Gewerkvereinen untereinander auf dem Gebiet des Unterstützungswesens noch schädlicher für ihre finanzielle Gesundheit, als bei den eigentlichen Hilfskassen. Da sie nicht mit einer auserwählten Klasse sparsamer Bürger, sondern mit der Gesammtheit ihrer Gewerbeangehörigen zu thun haben, da sie ferner wegen ihrer anderen Aufgaben nicht im Stande sind, die Aufmerksamkeit ihrer Mitglieder auf die versicherungstechnische Seite ihres Unternehmens zu konzentriren; da ihnen alle beweiskräftigen Daten und jede wissenschaftliche Berechnungsmethode für die Bestimmung von Unterstützungen, wie z. B. die Arbeitslosenunterstützung, fehlen, so müssen es die Gewerkvereine immer besonders schwierig finden, Forderungen nach einer Erhöhung der Unterstützungen oder nach einer Herabsetzung der Beiträge zu widerstehen. Wenn zwei Vereine sich dieselbe Klasse von Mitgliedern streitig machen, wird der Druck unwiderstehlich.

Die Geschichte der Gewerkvereine ist eine lange Kette von Beweisen für diese Behauptung. In einem Gewerbe nach dem anderen beobachten wir, daß neue Vereine wie Pilze aufschießen, mit den alten Organisationen in eine hitzige Konkurrenz treten, natürlich eine wahnsinnige Wettjagd nach Mitgliedern unternehmen, und endlich nach einigen Jahren einer unsicheren Existenz schamlos Bankerott machen und sich auflösen. Unterdessen haben die verantwortlichen Beamten der älteren Vereine mit ihren eigenen „Delegirtenversammlungen" und „Revisionsausschüssen" zu kämpfen, um eine relativ gesunde Prämien- und Unterstützungsliste zu behaupten. Jeder Versuch finanzieller Verbesserungen wird durch die Vorstellungen der Beamten der Zweigvereine gehindert; das Resultat einer solchen würde nur der Uebergang aller Rekruten zu den leicht-

---

und kommerziellen Versicherungsgesellschaften Bestimmungen treffen. Mit allen Mitteln, das direkte Verbot ausgenommen, versucht jetzt der Staat, das Unterbieten zu verhindern und entmuthigt, um die Worte des Mr. Reuben Watson vor dem Select Committee on National Provident Insurance im Jahre 1885 (Frage 893) zu gebrauchen, „die Bildung neuer Gesellschaften nach den unsoliden Prinzipien früherer Zeiten". In den beiden großen „affiliirten Orden" der Oddfellows und Foresters, die zusammen wenigstens die Hälfte der Mitglieder der Hilfskassen umfassen, werden die Anforderungen des Gesetzes durch das absolute Verbot unterstützt, eine neue Loge (oder Hof) zu gründen, die nicht als Minimum die endgiltig approbirte Liste der Beiträge und Unterstützungen annimmt. Auch von den für die Mittelklasse bestimmten Versicherungsgesellschaften hat das Parlament nicht nur eine besondere Art der Buchführung und die öffentliche Darlegung ihrer finanziellen Lage verlangt, sondern auch seit 1872 das Entstehen neuer Konkurrenten in der Praxis dadurch verhindert, daß es von jeder neuen Gesellschaft ein Depositum von 20 000 Pfund vor Eröffnung des Geschäfts verlangte.

[5] Vergl. das Kapitel: „Die Methode der gegenseitigen Versicherung."

finnigeren und liberaleren Konkurrenten sein. Die Annalen aller bedeutenden Vereine enthalten bittere Klagen über diese schädliche Konkurrenz. Der Hilfsverein der Eisengießer z. B., der seit 1809 datirt, ist einer der ältesten und bestfundirten Vereine. Seine 16 000 Mitglieder umfassen die überwältigende Majorität der ausgebildeten Eisenformer in England, Irland und Wales. Während mehr als sechzig Jahren hat er bewunderswerthe statistische Daten über die Kosten der verschiedenen Unterstützungen gesammelt und aufbewahrt, zu deren Deckung er einen verhältnißmäßig hohen Satz von Beiträgen und Umlagen erhebt. Im August 1891 lenkte ein führendes Mitglied die Aufmerksamkeit auf das Mitgliederwerben, das sich in seinem Gewerbe in einigen Distrikten abspielte. „Drei Gesellschaften", so schließt er, „nehmen jetzt, wie ich bemerkt habe, Former (Eisengießer) auf, die bei uns aufnahmefähig sind. Sie bieten eine mehr oder weniger höhere Unterstützungsrate bei niedrigeren Prämiensätzen. Ob irgend welche Wahrscheinlichkeit vorhanden ist, daß sie ihre Versprechungen erfüllen werden, überlasse ich dem Urtheil jedes verständigen Mannes, der sich die Mühe machen will, ihre Prämien- und Unterstützungssätze mit den statistischen Zahlen unserer Gesellschaft in den Jahresberichten zu vergleichen. Diese Zahlen sind das Resultat der Erfahrung, die allein eine feste Basis für Berechnungen in der Zukunft zu geben vermag, und ich möchte sie der Beachtung aller der Leute empfehlen, die sich die Aufgabe setzen, herauszurechnen, wie man den höchsten Unterstützungssatz bei dem geringsten Prämiensatz erhält."[6] Und diese Warnung war sehr angebracht. Als im nächsten Monat die Delegirtenversammlung der Eisengießer zusammentrat, um die Statuten zu revidiren, schlug Zweigverein nach Zweigverein eine Steigerung der Unterstützungen ohne entsprechende Erhöhung der Beiträge vor, um die anziehenden Anerbietungen ihrer extravaganten Konkurrenten noch zu überbieten. So verlangten die Zweigvereine von Gateshead, Keighley und Greenwich eine Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung um zehn Prozent; die von Huddersfield und Oldham wollten den Maximalbetrag der im Laufe eines Jahres auszuzahlenden Unterstützungen erhöhen; die von Barrow, Halifax und Liverpool forderten, daß den reisenden Mitgliedern pro Nacht sechs Pence statt vier Pence gezahlt würden; der von Oldham versuchte die Beiträge der Alterspensionssätze bedeutend und die Unfallunterstützung von 50 Pfund auf 100 Pfund zu erhöhen; der von St. Helens nebst vielen anderen forderte eine zehnprozentige Erhöhung der Krankenunterstützung, während die von Brixton, Keighley und Wakefield eine Erhöhung des Begräbnißgeldes von zehn Pfund auf zwölf Pfund vorschlugen. Andererseits empfahl

[6] Brief H. G. Percivals in dem Monthly Report of the Friendly Society of Ironfounders (August 1891), S. 18 bis 21.

der Zweigverein von Chelsea eine Reduktion des Eintrittsgeldes um 33 Prozent, während der von Gloucester es um die Hälfte herabsetzen wollte; der von Liverpool wollte die Altersgrenze von 40 auf 45 Jahre hinausschieben und der von Wakefield schlug vor, beim Eintritt auf eine ärztliche Untersuchung zu verzichten.[7] Zum Glück für die Eisengießer vermochten ihre Beamten mit der Waffe der statistischen Tabellen die meisten dieser Vorschläge abzuweisen. Selbst verantwortliche Beamte sehen sich aber gezwungen, auf diese tolle Konkurrenz Rücksicht zu nehmen. Als z. B. im Jahre 1885 einige Zweigvereine der Gesellschaft der Dampfmaschinenbauer (Steam-Engine Makers' Society) anfingen, sich allerlei Alterssorgen zu machen und eine Steigerung der Beiträge für den Alterspensionsfonds verlangten, nahm die zentrale Exekutive Anstand, die Beiträge zu erhöhen, indem sie auf die „scharfe Konkurrenz" um die Mitglieder hinwies, der sie zu begegnen hätten, „gerade als ob wir im Handel beschäftigt wären. In jeder Werkstatt", so fuhren sie fort, „haben wir mit zahlreichen Vereinen zu kämpfen, deren Mitglieder zum Theil es für eine wackere Handlung halten, einen Mann einem Verein abzujagen und in den ihren hineinzuquetschen. Jeder von uns wird viele derartige Fälle kennen; wir wollen nur ein Beispiel anführen. Wir erfuhren, daß der Verein der Modellbauer (Pattern-makers' Association) unsere Mitglieder gegen ein Eintrittsgeld von fünf Schilling aufnimmt und ihnen sofort das Recht auf Unterstützung giebt, ja sogar ihnen eine zehnjährige Mitgliedschaft zu Gute anrechnet, falls sie sich in der Zukunft um Alterspension bewerben sollten."[8] Diese Beispiele lassen uns verstehen, warum die Gewerkvereine, welche die größten Reservefonds angehäuft haben, um ihre zukünftigen Verpflichtungen erfüllen zu können, sich in den Gewerben finden, wo ein einziger Verein die ganze Industrie umfaßt. So steht unter den größeren Organisationen der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) mit einem Vermögen von 175 000 Pfund im Jahre 1896 oder von 4 Pfund 7 Schilling 6 Pence pro Kopf seiner 41 000 Mitglieder hoch über allen anderen Vereinen in den Maschinen- und Schiffsbaugewerben.

Wir haben etwas ausführlich die Uebel der Konkurrenz zwischen den Gewerkvereinen, sofern sie Unterstützungsgesellschaften sind, betrachtet, da dieser Theil ihrer Aufgaben allgemeine Billigung gefunden hat. Wenn wir aber voraussetzen, daß die Arbeiter mit Recht von dem ökonomischen Werthe ihrer Verbindungen für Gewerbezwecke überzeugt sind — d. h. wenn wir voraussetzen, daß der Trade Unionismus als Einrichtung überhaupt gerechtfertigt

[7] Suggestions from Branches of the Friendly Society of Ironfounders ... for consideration at the Delegate Meeting to be held in September 1891.

[8] Steam-Engine Makers' Society; Executive Council Report on Revision of Rules, 25. Juli 1885.

ist — so werden die Gründe, die gegen die Konkurrenz der Gewerkvereine sprechen, unwiderleglich. Wenn ein Gewerbe in zwei oder mehr rivalisirende Vereine gespalten ist, besonders wenn dieselben nach Zahl, Gesichtskreis und Charakter ihrer Mitglieder verschieden sind, ist es thatsächlich unmöglich, zu einer einheitlichen Politik zu gelangen, die von allen Zweigvereinen befolgt werden soll, oder eine Handlungsweise beharrlich beizubehalten. „Die allgemeine Stellung unseres Vereins in Liverpool", so berichtet der Distriktsdelegirte des Vereins der Maschinenbauer im Jahre 1893, ist „durchaus nicht zufriedenstellend; die Organisationsarbeit in unserem Gewerbe wird nicht nur durch die Existenz eines großen, keinem Gewerkverein angehörigen Elements, sondern auch durch die Existenz einer Anzahl sektionaler Vereine ganz außerordentlich erschwert. Hier wie anderswo sind diese kleinen, überflüssigen Organisationen die Ursachen endloser Verwicklungen und Unzuträglichkeiten. Wie viele dieser absurden und lästigen Einrichtungen hier thatsächlich existiren, kann ich bis jetzt noch nicht sagen, aber die folgenden sind mir bekannt: Schmiede und Grobschmiede (vereinigte); Schiffsschmiede am Mersey; Dampfmaschinenbauer, Vereinigte Modellbauer, Liverpooler Kupferschmiede, Messingausarbeiter (Liverpool), Messingausarbeiter (Birmingham), Vereinigte Maschinenarbeiter, Metallabrichter, Nationale Maschinenbauer. Alle diese Vereine stehen dem unserigen natürlich feindlich gegenüber, wie lange wir aber im Stande sein werden, ihre Existenz zu dulden, ist eine andere Frage. . . . Die Kesselschmiede werden niemals zugeben, daß eine Abtheilung ihres Gewerbes sich getrennt von ihnen organisirt; weshalb wir es thun sollen, ist eine Frage, die früher oder später endgiltig beantwortet werden muß." [9] Die kleinen und überflüssigen Organisationen sind natürlich anderer Ansicht. Der Generalsekretär des Vereins der Modellbauer (United Pattern-makers' Association) beschreibt in einem Zirkulär, das voll von bitteren Klagen gegen den Verein der Maschinenbauer ist, die Lage folgendermaßen: „Für diejenigen, die nicht genau mit den Verhältnissen des Maschinengewerbes bekannt sind, bemerken wir, daß die Modellbauer fast die kleinste Sektion des Gewerbes bilden; daß die organisirten Arbeiter derselben in nicht weniger als vier Sektionen (Vereine) gespalten sind und daß der größte Theil der außerhalb der Reihen unseres Vereins stehenden Arbeiter zu dem Verein der Maschinenbauer gehört. Es ist leicht begreiflich, daß diese Zersplitterung es für unsere Gesellschaft sehr schwierig macht, in der Offensive mit der Schnelligkeit zu handeln, die oft für die erfolgreiche Durchführung einer bestimmten Bewegung nothwendig ist, da wir mit drei Vereinen außer dem unserigen zu berathen und ihre

[9] „Report of Organising District Delegate (No. 2 Division) of Amalgamated Society of Engineers" in Quarterly Report für das Vierteljahr bis März 1893.

Mitwirkung uns zu sichern haben. Da die Mitglieder unseres Gewerbes in diesen Vereinen eine bedeutungslose Minorität sind, so ist es begreiflich, daß in dem Verein der Maschinenbauer die Gesetzgebung für die Gewerbe, welche die überwiegende Mehrheit seiner Mitglieder umfassen, den Vortritt vor einer Behandlung der Fragen hat, welche eine solche Handvoll von Leuten angehen, wie es die zu ihrem Verein gehörigen Modellbauer sind." [10] Ein wirkliches Beispiel aus dem täglichen Arbeitsleben eines Zweigvereins wird zeigen, daß die so verursachten Streitigkeiten sehr wirklicher Natur sind. „Die Mitglieder unseres Zweigvereins in Darlington", berichtet die Exekutive der Modellbauer, „sind an einer Lohnbewegung betheiligt gewesen, die in einer Hinsicht ein sehr unbefriedigendes Ende nahm. Die „Mals" [11] und die Nichtgewerkvereinler verpflichteten sich, unseren Mitgliedern bei dem Kampfe um eine Lohnerhöhung zu helfen; als nun der kritische Moment der Kündigung kam, schlossen die Nichtgewerkvereinler und die „Mals" einen schmachvollen Bund und lehnten es ab, weitere Schritte in der Angelegenheit zu thun. Der Zweigverein der „Mals" in Darlington schrieb unserem Sekretär, daß sie ihren Modellbauern nicht gestatten könnten zu streiken. Es sind ihrer nur drei und die Nichtgewerkvereinler sind nur doppelt so viel; sie konnten also der Sache nicht viel Schaden thun. Die Lohnerhöhung wurde von allen Firmen bewilligt mit Ausnahme der Darlingtoner Eisen- und Stahlwerke, wo unsere Leute die Arbeit niederlegten, während zwei „Mals" und ihre jetzigen Alliirten, die Nichtgewerkvereinler, die Arbeit fortsetzten. Euer Generalsekretär schrieb vor drei Wochen an den Exekutivausschuß der „Mals" über die Angelegenheit; aber mit einer so unbedeutenden Sache, wie diese, sich zu befassen, ist offenbar unter der Würde dieser erhabenen Körperschaft, da sie sich bis jetzt noch zu keiner Antwort herabgelassen hat." [12]

Die Rivalität der Gewerkvereine weist aber noch dunklere Seiten auf. Wenn die Beamten der beiden Organisationen auf der Mitgliederjagd gewesen sind und ihre gegenseitige Konkurrenz empfindlich gefühlt haben, dann kann es kaum an Gelegenheiten zu Reibereien und Uebelwollen fehlen. Anklagen

---

[10] Zirkulär des Vereins der Modellbauer (in Betreff des Belfaster Streiks) vom 22. Juni 1892. Dieselbe Bemerkung kehrt in dem Report of Proceedings of the Sixth Annual Meeting of the Federation of Engineering and Shipbuilding Trades (Manchester 1896) wieder. „Eine Folge dieser gegenwärtigen Zersplitterung", sagte Mr. Mosses, Generalsekretär des Vereins der Modellbauer, auf dieser Versammlung, „ist es, daß ein Distrikt eine Lohnerhöhung fordert und ihm die übrigen Distrikte auf gut Glück folgen; und daß die eine Körperschaft die Arbeit niederlegt zum Vortheil von anderen, die zu arbeiten fortfahren."

[11] Die Mitglieder des Amalgamirten Vereins der Maschinenbauer.

[12] Monthly Report of the United Pattern-makers' Association, September 1889.

auf unloyales und schmutziges Verhalten werden von beiden Seiten gemacht, die bei der Masse der Mitglieder ein Echo finden und bitter empfunden werden müssen. Nun ereignet sich ein Streit zwischen einem Unternehmer und den Mitgliedern eines Gewerkvereins. Die Mitglieder desselben werden von dem Unternehmer entlassen oder legen auf Befehl ihres Distriktsausschusses die Arbeit nieder. Die Beamten des rivalisirenden Vereins erfahren bald von der in Frage stehenden Firma, daß sie Arbeitsstellen frei hat. Mitglieder ihres Vereins wandern auf der Suche nach Arbeit umher und beziehen aus der Vereinskasse Arbeitslosenunterstützung. Diese die freien Stellen einnehmen zu lassen — dem rivalisirenden Verein gegenüber den Streikbrecher zu spielen — hieße das schwerste Verbrechen gegen den Geist des Trade Unionismus begehen. Unglücklicher Weise ist in vielen Fällen die Versuchung unwiderstehlich. Die Reibereien zwischen den rivalisirenden Organisationen, die persönlichen Feindschaften der Beamten, die Ueberlieferungen früher erlittenen Unrechts, die Versuchung des finanziellen Gewinns für Arbeiter und Verein, alles trägt dazu bei, die Gelegenheit zu einem „Ausnahmefall“ zu machen. In diesem Stadium genügt jeder Vorwand. Die unvernünftige Forderung des anderen Vereins, die Thatsache, daß er seinen Rivalen nicht vor Beginn einer Aktion um Rath gefragt hat, selbst das Ausbleiben des offiziell den Streik meldenden Briefes dienen als überzeugende Entschuldigungen den später folgenden Gegenbeschuldigungen gegenüber. Kaum ein Jahr vergeht, ohne daß auf dem Gewerkvereinskongreß ein Verein gegen einen anderen die bittere Anklage erhöbe, in einem von ihm geführten Streik zum Streikbrecher geworden zu sein und dadurch seine Mitglieder aller Resultate ihrer Vereinigung beraubt zu haben.[13]

[13] Ueberall, wo es Rivalität und Konkurrenz um Mitglieder zwischen Vereinen derselben Industrie gegeben hat, da finden wir auch zahlreiche Fälle von „Streikbrecherei“. Bei den Beziehungen z. B., die zwischen dem Verein der Maschinenbauer und allen nationalen Vereinen bestehen, fehlt es unglücklicherweise nicht an zahlreichen Beispielen derselben, deren sich bald die eine, bald die andere Seite schuldig macht. Die beiden Vereine der Backsteinmaurer haben in der Vergangenheit einander häufig desselben Vergehens angeklagt. Bei den „Ausflügen“ der englischen und schottischen Vereine der Schmiede und Klempner „über die Grenze“ hat es selten an solchen Beschuldigungen gefehlt, die auch bei den verschiedenen Vereinen der Taglöhner hin und her fliegen. Die Kohlenbergwerk- und Baumwollindustrie haben sich in ehrenvoller Weise von solchen Vorgängen frei gehalten. Ein ausnehmend schlimmer Fall, in dem ein alter Gewerkverein in Folge von Streikbrecherei zum Werkzeug der Unternehmer herabsank, kam auf dem Gewerkvereinskongreß von 1892 zur Verhandlung und wurde von uns persönlich untersucht.

Der Verein der Glasgower Hafenarbeiter (Glasgow Harbour Labourers' Union, 1858 unter den Stauern des Clyde gegründet), hatte bis zum Jahre 1889 den ehrenvollen Ruf einer dauernden und erfolgreichen Entwicklung gehabt. In diesem

Die vorausgehende genaue Beschreibung hat den Leser in den Stand gesetzt, zu beurtheilen, von wie verhängnißvollen Wirkungen die Konkurrenz um Mitglieder zwischen den Gewerkvereinen ist. Nicht nur gefährdet diese Rivalität dieselben, soweit sie Hilfskassen sind, ernstlich in ihrer finanziellen Stellung, sie vernichtet auch jede leistungsfähige Vereinigung zu Gewerbezwecken. Es ist keine Uebertreibung, wenn wir behaupten, daß dieser Konkurrenz zwischen Gewerkvereinen, deren Gebiete ineinander übergreifen, neun Zehntel der Schwäche der Gewerkvereinsbewegung zuzuschreiben sind. Das große Heer der im Maschinenbau thätigen Arbeiter z. B., die nach Bildung und Intelligenz eine

---

Jahre sah er sich auf 230 Mitglieder reduzirt und durch das plötzliche Aufschießen des Nationalen Dockarbeitervereins (National Union of Dock Labourers in Great Britain and Ireland) in seiner Existenz bedroht. Dieser Verein beruhte auf der widerspruchsvollen Idee, die Dock- und Werftarbeiter aller Art in einer nationalen Amalgamation zu umfassen. Der kleine, alterthümliche, lokale Verein mit seinen Ueberlieferungen von „Privileg“ und „Monopol“ weigerte sich, in ihm aufzugehen, bot aber seinem großen Rivalen ein Abkommen über die Vertheilung der Arbeitsgelegenheit auf Grundlage eines gegenseitigen Vorzugsrechts an —, d. h. während jeder Verein für seine Mitglieder das Recht der Vorzugseinstellung in den Werften oder Häfen, wo sie gewöhnlich gearbeitet hatten, behalten sollte, sollten die Mitglieder der anderen Gesellschaft das Recht erhalten, die übrigen noch freien Arbeitsstellen mit ihren Mitgliedern im Vorzug vor den anderen Arbeitern zu besetzen. Die Antwort hierauf war eine entschiedene Weigerung des Nationalen Vereins, die Existenz seines kleinen Vorgängers anzuerkennen, dessen Mitglieder sich in Folge dessen von jeder Arbeit ausgeschlossen sahen. Der Nationale Verein rechnete ohne Zweifel darauf, daß er auf diese Weise den kleineren Verein zur Nachgiebigkeit würde zwingen können. Zur selben Zeit war er aber in Liverpool und Glasgow im Kampf mit einer der größten Schiffstransportgesellschaften. Sehr bald kam es zu Verhandlungen zwischen dieser Firma und dem Verein der Glasgower Hafenarbeiter mit dem Resultat, daß diese die Arbeit für die Firma ausführten und so mit einem Schlage nicht nur den anmaßenden Angriff des Nationalen Vereins abschlugen, sondern auch ihre Existenz sicherten. Dies Vorgehen wurde bei jeder Streitigkeit zwischen den Unternehmern und einem Gewerkverein am Clyde von ihnen wiederholt. Als die streikenden Hochofenarbeiter sich mit Erfolg an den Nationalen Verein der Matrosen und Heizer (National Amalgamated Sailors and Firemen's Union) gewandt hatten, kein spanisches Roheisen auszuladen, kam der Verein der Glasgower Hafenarbeiter prompt den Unternehmern zu Hilfe. Während des Streiks des Vereins der schottischen Eisenbahnbediensteten (Scottish Railway Servants' Union) war derselbe Verein besonders eifrig, Streikbrecher zu liefern. Die Tiefe seiner Erniedrigung erreichte er aber nach Ansicht der Gewerkvereine durch seinen Bund mit der Shipping Federation, dem mächtigen Bund, durch den die Unternehmer seit 1892 die gesammte Gewerkvereinsbewegung in den mit der Schifffahrt verbundenen Industrien zu vernichten versucht haben. In demselben Jahre kam sein Benehmen auf dem Gewerkvereinskongreß, der gerade in Glasgow tagte, zur Sprache und der Kongreß beschloß fast einstimmig den Ausschluß seiner Delegirten.

Ausnahmestellung einnehmen und in festen, wohlverwalteten Vereinen organisirt sind, haben es bis jetzt noch nicht erreicht, auch nur auf annähernd gleichem Fuße mit den Unternehmern zu verhandeln oder vereinigt eine Art von gemeinsamer Politik zu verfolgen. Ein noch größerer Theil der lohnarbeitenden Klasse — die Arbeiter der großen Transportindustrie — hat es aus ähnlichen Gründen bis jetzt noch nicht zu einem wirklich leistungsfähigen Gewerkvereinswesen gebracht. Die Millionen Taglöhner, für die es in allen Fällen schwierig sein muß, eine gemeinsame Organisation aufrecht zu erhalten, sehen sich bei jedem Fortschritt durch die Existenz konkurrirender Vereine gehindert, die von verschiedenen Industrien ausgehen, sich schnell zu allgemeinen Vereinen entwickeln und sich gegenseitig ihre Mitglieder streitig machen. Es giebt mit den bemerkenswerthen Ausnahmen der Kohlenbergwerk- und Baumwollindustrie und in geringerem Maße auch des Baugewerbes kaum ein großes Gewerbe im Lande, dessen Arbeiterorganisationen nicht unter dieser verhängnißvollen Uneinigkeit zu leiden hätten.

Die Erfahrung beweist also, daß die ständige Ursache dieser konkurrirenden Rivalität und dieser Uebergriffe zwischen Gewerkvereinen darin zu suchen ist, daß ihre Organisation auf miteinander unverträglichen Grundlagen aufgebaut ist. Wenn zwei Vereine genau dieselben Gruppen von Arbeitern aufnehmen und ausschließen, verliert die Konkurrenz zwischen ihnen die Hälfte ihrer Bitterkeit und die Lösung der Schwierigkeit ist nur eine Frage der Zeit. Wir sehen z. B., daß der Verein der Zimmerleute und Tischler (Amalgamated Society of Carpenters and Joiners) seinem älteren Konkurrenten, der Allgemeinen Vereinigung der Zimmerleute und Tischler (General Union of Carpenters and Joiners, gegründet 1827), seit 1862 schnell über den Kopf wächst. Da aber die Mitglieder der beiden Vereine genau demselben Gewerbe angehören, auf dieselbe Weise gelohnt werden, dieselben Lohnsätze haben, dieselbe Arbeitszeit arbeiten, dieselben Gebräuche und Bedürfnisse haben und in keiner Weise sich voneinander unterscheiden, so finden es die Zweigvereine derselben Stadt nicht schwierig, durch einen gemeinsamen Ausschuß sich über eine gemeinsame Gewerbepolitik zu verständigen. Und obwohl die Existenz zweier Vereine die finanzielle Stellung beider schwächt, so wirken doch die Gleichheit des Einkommens und der Bedürfnisse ihrer Mitglieder und ihr ständiger Verkehr auf eine Ausgleichung der beiderseitigen Beitrags- und Unterstützungssätze hin. Unter solchen Verhältnissen ist der Zug zur Verschmelzung, wie wir in dem vorhergehenden Kapitel gesehen haben, fast unwiderstehlich und wird gewöhnlich nur aufgehalten durch das natürliche Widerstreben einiger Beamten, von ihrer Führerschaft abzudanken.

Die richtige Definition eines Gewerbes bildet das Problem, welches die Maschinenbauer, die Transportarbeiter und die Tagelöhner bis jetzt nicht zu

lösen vermochten. Bei den Maschinenbauern z. B. fehlt es an Uebereinstimmung darüber, welche Gruppen von Arbeitern besondere, von denen der anderen Gruppen so verschiedene Interessen haben, daß eine sektionale Organisation für sie nothwendig wird; und ebenso fehlt die richtige Schätzung des Verhältnisses zwischen den Interessen dieser Gruppen und denen aller Maschinenbauer im Allgemeinen. Der Schwärmer für Verschmelzung wird nicht müde zu predigen, wie nothwendig eine Verbindung zwischen allen Klassen von Maschinenbauern sei, um die systematische Ueberzeitarbeit abzuschaffen, die Normalarbeitszeit zu reduziren und eine Anerkennung der Gewerkschaftsbedingungen von der Regierung zu erhalten. Für die Mitglieder des Vereins der Modellbauer (United Pattern-makers' Association) und des Vereins der Schmiede (Associated Blacksmiths) nehmen aber diese an und für sich sehr wünschenswerthen Forderungen erst die zweite Stelle ein gegenüber einer Neuordnung der besonderen Lohnzahlungsmethoden und Lohnskalen ihrer Berufe. Die Lösung des Problems liegt in einer Organisationsform, welche einer jeden Gruppe, deren Interessen von denen der Gesammtindustrie abweichen, Selbstverwaltung giebt, zu gleicher Zeit aber eine leistungsfähige Vereinigung im Bereiche der ganzen Industrie zur Förderung der allen Sektionen gemeinsamen Interessen aufrecht hält.

Glücklicher Weise brauchen wir nicht zu unserer Phantasie Zuflucht zu nehmen, um eine nur auf dem Papier stehende Verfassung auszuhecken, die diesen Bedingungen genügen würde. In einer anderen Industrie sehen wir das Problem mit fast vollkommenem Erfolge gelöst. Wir haben bereits das halbe Dutzend verschiedener Klassen erwähnt, in die die Baumwollarbeiter sich naturgemäß gruppiren. Eine jede von diesen hat ihren unabhängigen Gewerkverein, der mit den Unternehmern selbständig Verhandlungen führt und jeden Vorschlag von Verschmelzung mit Entschiedenheit zurückweisen würde. Außer den Sonderinteressen einer jeden dieser sechs Klassen giebt es Angelegenheiten, welche zweien oder mehreren von ihnen gemeinsam sind, und andere, die sie alle in gleicher Weise angehen. Demgemäß vereinigen sich die sektionalen Vereine miteinander in verschiedenen föderalen Organisationen von großer Leistungsfähigkeit, anstatt sich miteinander zu verschmelzen oder voneinander zu isoliren. Die Baumwollspinner und die Kardirraumarbeiter, die immer für dieselben Unternehmer in denselben Fabriken arbeiten, haben die Vereinigung der Baumwollarbeiter (Cotton-Workers' Association) gebildet, zu deren Kasse beide Gesellschaften beitragen. Jeder Verein besorgt seine eigene kollektive Vertragschließung und hat seine eigene Kasse; nimmt aber die Verpflichtung auf sich, seine Mitglieder zur Unterstützung der Streiks der anderen auf Verlangen abzurufen; die so abgerufenen Mitglieder werden von der Bundeskasse unterstützt. Dadurch schneiden die Baumwollspinner auch die Zufuhr von Rohmaterial

für ihre Arbeit ab, wenn sie die Arbeit niederlegen, und legen dem Unternehmer bei dessen Versuch, streikbrechende Spinner zu erhalten, ein weiteres Hinderniß in den Weg. Die Kardirraumarbeiter, deren so gut wie unqualifizirte Arbeit leicht ersetzt werden kann, erhalten dadurch bei ihren Streitigkeiten die außerordentlich werthvolle Unterstützung der unentbehrlichen Spinner. Für die Baumwollweber würde eine solche Föderation nutzlos sein, da sie oft für Unternehmer arbeiten, die sich ausschließlich mit Weberei beschäftigen, und ihr Produkt einen anderen Markt aufsucht. Die Baumwollweber bilden aber mit den Baumwollspinnern und den Kardirraumarbeitern den Bund der vereinigten Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association), eine rein politische Organisation mit der Aufgabe, für den Erlaß von Fabrik- und sonstigen Gesetzen, die das ganze Gewerbe betreffen, zu arbeiten und ihre Ausführung zu überwachen.[14] Die Baumwollarbeiter hüten sich aber nicht nur, diesen starken und festen Bund in eine Amalgamation zu verwandeln, sondern führen die föderative Form auch in die verschiedenen Abtheilungen ihrer Industrie ein. Die 19000 Baumwollspinner z. B. bilden eine einzige Kampfeseinheit, deren Geschlossenheit und straffe Disziplin sogar den Vergleich mit dem Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) aushält. Obwohl aber die Baumwollspinner ihren Verein eine Amalgamation nennen, so bewahren die größeren „Provinzen" doch das Recht, sich ihre eigenen Beamten zu wählen und die Höhe ihrer Beiträge für lokale und besondere Unterstützungszwecke zu bestimmen, und besitzen sogar auf dem Gebiete der Gesetzgebung noch eine gewisse Selbständigkeit. Der Forscher, der seine Kenntniß dieser Organisationen nur aus den ausführlichen Spezialstatuten und Berichten schöpft, kann leicht zu dem Schluß kommen, daß er in den Beziehungen zwischen den „Provinzen" von Oldham und Bolton und der „repräsentativen Versammlung" des Vereins der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) einen Fall von echter Verbindung von lokaler und zentraler Regierung vor sich hätte. Das ist aber nicht richtig. Der theilweisen Autonomie der Provinzen Oldham und Bolton liegt nicht geographische, sondern technische Spezialisirung zu Grunde. Jede „Provinz" hat ihre besondere Industrie und spinnt verschiedene „Nummern" für ganz voneinander verschiedene Märkte. Jede hat ihre besonderen Stücklohnlisten, die auf verschiedenartigen Berechnungen beruhen. Und obwohl die Tendenz nach einer größeren Einheitlichkeit der Bedingungen und Methoden vorherrscht, so ist doch der Unterschied zwischen den Industrien von Oldham und Bolton selbst und zwischen denen der kleineren Distrikte groß genug, um eine Amalgamirung zu einem wagehalsigen Experiment zu machen. Aehnliche Betrachtungen haben bisher für die Baumwollweber

---

[14] Diese Organisation wurde 1896 zeitweilig aufgehoben.

gegolten, die in der That erst kürzlich sich zu einer Körperschaft vereinigt haben. Verschiedenartige Industrieinteressen, die sich dem Laien nicht leicht erklären lassen, haben bisher die Städte voneinander getrennt, die alle nach ihren eigenen Stücklohnlisten arbeiteten. Die Folge dieser nationalen Unterschiede war bis vor Kurzem eine Organisation in lose föderirten selbständigen Gruppen. Es ist zum wenigsten ein interessantes Zusammentreffen, daß die wachsende Gleichheit der Verhältnisse, die im Jahre 1884 die Konzentrirung dieser Gruppen in dem Verein der Baumwollweber der nördlichen Grafschaften (Northern Counties Amalgamated Association of Cottonweavers) möglich machte, im Jahre 1892 die Annahme einer einheitlichen Stücklohnliste in ganz Lancashire nach sich zog.

Die Geschichte der Gewerkvereine unter den Kohlenbergleuten gewährt gleichfalls lehrreiche Beispiele von föderativem Vorgehen. In Northumberland und Durham umfaßten die bestehenden Gewerkvereine während der ersten zehn Jahre ihres Bestehens nicht nur die eigentlichen Kohlenhäuer, sondern auch die Aufseher (Deputies), die Maschinenwärter, die Koksarbeiter und die auf den Kohlengruben beschäftigten Tagelöhner. Die Gewerkvereine in einigen erst kürzlich organisirten Distrikten bewahren noch diese Form. Sowohl in Northumberland wie in Durham hat aber die Erfahrung gezeigt, wie schwierig es ist, so verschiedene Arbeiter zu vereinigen, und zu der Bildung getrennter Vereine der Aufseher, der Koksarbeiter und der Tagelöhner geführt. Diese können alle mit vollständiger Unabhängigkeit die besonderen Arbeitsbedingungen ihres Berufs festsetzen, vereinigen sich aber zwecks allgemeiner Lohnbewegungen mit den anderen Vereinen derselben Grafschaft zu einer starken Föderation.[15] Und wenn wir uns von den „Grafschaftsföderationen", die für diese Industrie so charakteristisch sind, zu den Versuchen wenden, alle Kohlenhäuer in einer einzigen nationalen Organisation zusammenzufassen, so finden wir, daß diese Versuche nur durch die Annahme föderativer Formen Erfolg gehabt haben. Im Jahre 1868 und wiederum im Jahre 1874 schlugen die Versuche einer vollständigen Verschmelzung sehr rasch fehl. Die leistungsfähige Föderation aller organisirten Distrikte hat dagegen seit 1863 Bestand gehabt.[16] Diese Vorliebe für die föderative Form schreiben wir nicht der Schwierigkeit, die geographisch getrennt liegenden Kohlenbergbaugebiete zu vereinigen, sondern der Verschiedenheit ihrer Interessen zu. Northumberland, Durham und Südwales, die fast ausschließlich für den Export produziren, begreifen, daß ihre Industrie nur

[15] The Durham County Mining Federation, gegründet 1878; sie umfaßt die Vereine der Bergleute, Maschinenwärter, Koksarbeiter und Tagelöhner. Die Vereine in Northumberland haben keinen formellen Bund gebildet, handeln aber immer gemeinsam.

[16] Vergl. Geschichte des Trade Unionismus S. 241, 253, 295, 309, 336.

wenig mit der der Kohlenbergbaugebiete der Midlands gemeinsam hat, die den inneren Markt versorgen. Die dünnen Flötze von Somersetshire verlangen andere Arbeitsmethoden, andere Lohnsätze und andere Zuschläge, als die reichen Gruben von Yorkshire. Die gefährlichen Gruben von Monmouthshire verlangen ganz andere Arbeitsordnungen, als die harmlosen Flötze von Cannock Chase.[17] Ganz in Uebereinstimmung mit den Verhältnissen war daher das Verlangen nach einer starken und thätigen Organisation, das im Jahre 1887 entstand, nicht auf einen amalgamirten Verein gerichtet. Die Föderation der Bergleute, die jetzt 200 000 Mitglieder von Fife bis Somerset umfaßt, besteht aus getrennten Vereinen, die sich alle vollkommene Selbständigkeit in ihren Angelegenheiten bewahrt haben und sich an die Föderation nur dann um Hilfe wenden, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die das ganze Königreich betreffen, oder um eine lokale Streitigkeit, bei der mehr als 15 Prozent der Mitglieder betheiligt sind. Jeder Versuch, diese Bande der Einigung fester zu ziehen, würde aller Wahrscheinlichkeit nach den sofortigen Austritt der schottischen Bergarbeitervereine veranlassen und den Anschluß von Northumberland, Durham und Südwales ein für allemal unmöglich machen.[18]

---

[17] Vergl. z. B. die lebhafte Diskussion über den Antrag, der den Gebrauch von Sprengschüssen beschränken wollte; Nationale Konferenz der Bergleute, Birmingham, 9. bis 12. Januar 1893.

[18] Auch andere Industrien gewähren Beispiele von föderativer Vereinigung. Die Setzer, die in den Druckereien der großen Londoner Tageszeitungen zu besonders hohen Löhnen und unter ganz ausnahmsweisen Verhältnissen beschäftigt sind, haben seit 1853 einen wesentlichen Theil des Londoner Setzervereins (London Society of Compositors) gebildet. Sie haben aber von Anfang an ihre eigenen Vierteljahrsversammlungen gehabt und ihren besonderen Exekutivausschuß und besoldeten Sekretär gewählt, die ihre besonderen Gewerbegeschäfte führen und die Bewegung um neue Arbeitsvortheile oder Lohnsteigerungen unabhängig von der allgemeinen Körperschaft leiten. Die Zeitungsabtheilung wählt einen oder mehrere Delegirte, die sie auf den allgemeinen oder Delegirtenversammlungen der ganzen Gesellschaft vertreten, während zwei Vertreter der Bücherabtheilung, die neun Zehntel der Mitglieder umfaßt, in dem Exekutivausschuß der Zeitungssetzer sitzen. Es ist sogar die Tendenz vorhanden, ähnliche Beziehungen mit den „Notensetzern" einzurichten. Der Verein der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) zeigt Anfänge von Föderation. Der Gesammtverein besteht aus großen Zweigvereinen in den verschiedenen Städten, die alle lokale Kassen besitzen und ihre eigenen besoldeten Beamten anstellen. Soweit die Mitglieder dieselbe Beschäftigung treiben, herrscht die Tendenz nach Zentralisation. Es ist aber für die Mitglieder in den Städten Regel geworden, sich in Zweigvereine zu gruppiren, nicht nach der geographischen Lage, sondern nach der Art Arbeit, die sie verrichten. So besteht in jeder Stadt der „Zweigverein Nr. 1" ausschließlich aus Aufzwickern und Zurichtern, „Zweigverein Nr. 2" aus Zuschneidern, und wo eine besondere Klasse jüdischer Arbeiter vorhanden ist, bilden diese den „Zweigverein Nr. 3". Die zentrale Exekutive

Diese Beispiele von Erfolg und Fehlschlagen bei der Vereinigung verschiedener Sektionen der Arbeiter zu einer einzigen Regierungseinheit weisen auf die Existenz einer oberen und unteren Grenze für den Amalgamationsprozeß hin. Es ist eine Hauptbedingung für das wirksame Handeln eines Gewerkvereins, daß derselbe alle Arbeiter umfaßt, die nach Beruf oder Ausbildung im Stande sind, sofort die Arbeitsstellen seiner Mitglieder zu besetzen. Es würde z. B. durchaus nicht wünschenswerth sein, daß Arbeiter, wie Monteure, Dreher und Aufsteller, die man leicht durch einander ersetzen kann, besondere Gewerkvereine mit eigener Gewerbepolitik bilden. Und wenn die Kardirraumarbeiter leicht die selbstthätige Mule der Baumwollspinner besorgen könnten,

---

wird von den Wahlbezirken nach ihrer Mitgliederzahl gewählt und hat bisher gewöhnlich ausschließlich aus Angehörigen der vorwiegenden Klassen der Aufzwicker und Zurichter bestanden. Seit einiger Zeit verlangen aber die Zuschneider, deren Interessen von denen ihrer Arbeitsgenossen verschieden sind, eine besondere Vertretung für sich, die ihnen jetzt auch in formloser Weise durch die Wahl ihres höchsten besoldeten Beamten zum Schatzmeister des ganzen Vereins gewährt worden ist. Eine ähnliche Bewegung herrscht unter den Zurichtern, insofern sich dieselben von den Aufzwickern (Riveters, jetzt „Lasters“ genannt), unterscheiden, und es ist nicht unwahrscheinlich, daß dies Streben nach sektionaler Vertretung, im Gefolge der partiellen sektionalen Autonomie, bald formelle Anerkennung in der Verfassung finden wird.

Die Baugewerbe sind ein interessantes Beispiel davon, daß eine allgemeine Vereinigung zu Gunsten getrennter nationaler Vereine aufgegeben wurde, die auch heute noch keine nationale Föderation bilden. Die Vereinigung der Bauarbeiter (Builders' Union) von 1830 bis 1834 strebte nach demselben Ideal, das später die Arbeiter der Maschinenindustrie verfolgten. Alle Arbeiter, die in den sieben Abtheilungen des Baugewerbes beschäftigt waren, sollten in einer einzigen nationalen Amalgamation vereinigt werden. Dieser Versuch ist niemals wiederholt worden. Statt dessen haben wir die großen nationalen Vereine der Steinmaurer, Zimmerleute, Backsteinmaurer, Klempner und Stuckateure, während die Maler und die Bauhandlanger noch nicht aus dem Stadium der lokalen Klubs herausgekommen sind. Zwischen den zentralen Exekutiven dieser Vereine besteht keine föderative Vereinigung. In den meisten Städten ist indeß eine lokale Föderation der Baugewerbe entstanden, die sich aus den lokalen Zweigvereinen zusammensetzt. Ihre Aufgabe ist gemeinsames Vorgehen gegen die gemeinsamen Arbeitgeber in Angelegenheiten der Arbeitszeit und lokalen Lohnerhöhungen und -Erniedrigungen, die beide in den einzelnen Städten für alle Abtheilungen gewöhnlich gleichzeitig und gleich groß sind. Wir haben bereits auf die Schwierigkeiten aufmerksam gemacht, die aus diesem getrennten Vorgehen der einzelnen Städte entstehen, und es ist auf jeden Fall fraglich, ob die Baugewerbe nicht besser berathen wären, wenn sie für eine gemeinsame nationale Politik eine nationale Föderation bildeten und Bundesbeamten in den großen Städten anstellten, die wie die Distriktsdelegirten der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) die ganze Organisation vertreten, dabei aber doch in Berührung mit den lokalen Ausschüssen bleiben.

so würde es für die letzteren vielleicht angemessen sein, eine Verschmelzung beider Vereine herbeizuführen, gerade so wie es die Platten-Nieter für zweckmäßig hielten, die Nietstempelhalter in den Verein der Kesselschmiede und Schiffsbauer (United Society of Boilermakers and Iron Shipbuilders) aufzunehmen.[19] Es scheint kein Vortheil in einer weiteren Verschmelzung (Amalgamation, im Gegensatz zu Föderation) zu liegen. Oft aber fehlt es schon hierbei nicht an ernstlichen Schwierigkeiten. Soll ein amalgamirter Verein leistungsfähig sein, so müssen alle Sektionen seiner Mitglieder nach der Art ihrer Lohnzahlung, den Arbeitsbedingungen und der Höhe des Standardeinkommens ziemlich gleich gestellt sein. Außerdem aber ist, wie wir mit Zuversicht behaupten können, keine Amalgamation stabil, in der die verschiedenen Sektionen sich der Stärke ihrer strategischen Stellung nach wesentlich unterscheiden, so daß es für sie vortheilhaft ist, zu verschiedenen Zeiten oder mit verschiedenen Mitteln eine Bewegung zu unternehmen. Schließlich scheint die Erfahrung zu beweisen, daß eine hochbezahlte und wohlorganisirte, aber numerisch schwache Gruppe niemals geneigt ist, sich dauernd untergeordneteren Arbeitern zu unterwerfen, was doch eine Amalgamirung aller Sektionen einer großen und mannigfaltigen Industrie gewöhnlich mit sich bringen muß.

Wenden wir jetzt diese Grundsätze auf die Masse konkurrirender Vereine im Maschinengewerbe an. Die Monteure, Dreher und Aufsteller, die in derselben Werkstatt, an derselben Arbeit, unter denselben Lohnzahlungsmethoden, für ungefähr dieselben Löhne arbeiten und die ohne Schwierigkeit einander bei der Arbeit ersetzen können, bilden ohne Zweifel eine natürliche Regierungseinheit.[20] Wir können hierher noch die Schmiede rechnen, obschon das fortdauernde Bestehen von besonderen Vereinen der Schmiede und das Entstehen gemeinsamer Vereine von Schmieden und Zuschlägern eine andere Theilungslinie andeuten mag. Was die Modellbauer angeht, so kann man leicht begreifen, warum der Verein der Modellbauer (United Pattern-makers' Association) jetzt eine Mehrheit der Leute, die in diese Abtheilung des Gewerbes eintreten, an sich zieht. Diese hochqualifizirten und ausgebildeten Handwerker bilden eine winzige Minorität in der großen Armee der Maschinenbauer; sie besitzen gewöhnlich einen höheren Standardlohnsatz als irgend eine

---

[19] Die Nietstempelhalter wurden seit dem Jahre 1881 auf Betreiben des Generalsekretärs aufgenommen. Derselbe führte aus, daß die Nietstempelhalter unentbehrliche Arbeitsgehilfen seien und sehr leicht Streikbrecher werden könnten; sie müßten daher unter die Kontrolle des Vereins gebracht werden, ganz besonders, da sie bereits anfingen, besondere Klubs zu bilden.

[20] Im Jahre 1896 nahm der Maschinenbauerverein die bisher noch nicht erreichte Zahl von 18 821 neuen Mitgliedern auf; außer 1808 Personen gehörten alle zu der Klasse der Monteure, Dreher oder Mühlenbauer.

andere Abtheilung; und alle Lohnsteigerungen und -Reduktionen müssen nothwendig zu anderen Zeiten erfolgen, als die entsprechenden Veränderungen bei den eigentlichen Maschinenbauern. Es läßt sich sogar darüber streiten, ob die Modellbauer für den Abschluß kollektiver Arbeitsverträge nicht thatsächlich stärker sind, wenn sie allein, als wenn sie in Verbindung mit dem ganzen Maschinengewerbe vorgehen. Wir sind daher geneigt, der Behauptung des Vereins der Modellbauer zuzustimmen: „Wenn es sich um die Interessen unserer besonderen Sektion handelt, dann gilt es uns als das wichtigste Prinzip unseres Vereins, daß wir allein diese Interessen gründlich verstehen und wirksam für sie eintreten können.“ [21] Dieselben Schlüsse gelten, wenn auch in geringerem Grade, für einige andere Abtheilungen des Maschinenbauervereins und würden entschieden gegen den Vorschlag sprechen, so scharf geschiedene und hoch organisirte Gewerbe, wie die der Klempner und Eisengießer, in ihm aufgehen zu lassen. [22]

Dieser Schluß bedeutet nicht, daß jede Sektion des Maschinenbaugewerbes sich vollkommene Unabhängigkeit bewahren solle. „Wir erkennen sehr

[21] Vorrede zu den Rules of the United Pattern-makers' Association (Manchester 1892).

[22] Unsere Analyse verwirft also entschieden den Vorschlag, die Streitigkeiten zwischen den Maschinenbauern und Klempnern, bezw. den Schiffsbauern und den Tischlern durch eine Amalgamirung der konkurrirenden Vereine zu verhindern. Die beiden Gewerbe greifen bei einigen Schiffsbauarbeiten ineinander, aber bei neun Zehntel ihrer Arbeit würde es für einen Maschinenbauer unmöglich sein, den Platz eines Klempners, oder für einen Schiffsbauer den eines Tischlers und umgekehrt einzunehmen. Was die strategische Stellung angeht, so unterscheidet sich der Klempner von Grund aus von dem Maschinenbauer und der Tischler von dem Schiffsbauer. Die Maschinen- und Schiffsbauindustrien unterliegen heftigen Schwankungen, die von dem Wechsel zwischen Aufschwung und Depression im nationalen Handel abhängen. Die Baugewerbe dagegen, zu denen neun Zehntel der Tischler und Klempner gerechnet werden müssen, unterliegen zwar beträchtlichen Saisonschwankungen innerhalb eines Jahres, aber nur geringen Schwankungen von Jahr zu Jahr; und die allgemeinen Schwankungen, denen sie unterliegen, fallen nicht mit denen der Schiffsbau- und Maschinengewerbe zusammen. Zur Zeit, wo der Aufschwung die Baugewerbe erreicht hat, sind die Stapelindustrien des Landes bereits wieder mitten in der folgenden Depression. Es wäre schwierig gewesen, einen Maschinen- oder Schiffsbauer in Newcastle im Frühjahr 1893, als zwanzig Prozent seiner Arbeitsgefährten arbeitslos waren, davon zu überzeugen, daß die Klempner und Zimmerleute wohlberathen waren, als sie gerade diesen Augenblick dazu wählten, eine Lohnerhöhung zu fordern. Schließlich ist da die unüberwindliche Schwierigkeit, den 9000 Klempnern, die in allen Städten des Landes unter den 87 000 Maschinenbauern zerstreut leben, und ebenso den 14 000 Schiffsbauern, die in wenigen Häfen konzentrirt unter den 49 000 über das ganze Land zerstreuten Tischlern leben, eine angemessene Vertretung zu sichern.

wohl an", sagen die Modellbauer, „daß es weder politisch noch möglich ist, unsere Verbindung mit der das Maschinengewerbe vertretenden Organisation vollständig zu lösen und wir sind immer bereit, mit den Vereinen unserer Kollegen in Bewegungen zusammenzuarbeiten, welche die Interessen der gesammten Körperschaft angehen." [23] Es giebt in der That Angelegenheiten, in Betreff derer die gesammte Maschinenindustrie gemeinsam handeln muß, wenn sie überhaupt handeln will. Für ein großes Fabrikunternehmen, wie Elswick, das 10 000 Arbeiter in allen Abtheilungen des Gewerbes beschäftigt, würde es unerträglich sein, mit den verschiedenen Zweigen des Gewerbes besondere Unterhandlungen zu führen und für jeden besondere Essenszeiten und Feiertage festzusetzen. Thatsächlich beklagten sich im Jahre 1890 die vereinigten Unternehmer an der Nordostküste ausdrücklich „über die großen Unzuträglichkeiten und Schwierigkeiten, mit denen sie bei der Festsetzung der Löhne und der Erledigung anderer allgemeiner Fragen zwischen Arbeitern und Unternehmern zu thun hätten"; sie schrieben die vorhandenen dauernden Reibereien dem Umstande zu, daß es „an einheitlichem Vorgehen fehlte und die Forderungen, welche die verschiedenen, das Maschinengewerbe vertretenden Vereine stellten, nicht miteinander übereinstimmten". Es ist unmöglich, kollektive Arbeitsverträge abzuschließen, wenn verschiedene Vereine neue, miteinander unvereinbare Vorschläge zur Regulirung der Ueberzeit machen und wenn rivalisirende Organisationen, von denen jede den Anspruch erhebt, dieselbe Abtheilung des Gewerbes zu vertreten, abweichende Forderungen in Betreff der Methoden der Lohnzahlung und der Lohnsätze vorbringen. Die Unternehmer sahen sich zu der Forderung gezwungen, daß „die Deputationen, die zu den Verhandlungen kamen .... alle Vereine vertreten sollten, die an der zur Verhandlung stehenden Frage betheiligt waren." [24] Und wenn die anzuwendende Methode nicht die der kollektiven Arbeitsvertragschließung, sondern ein Vorgehen gegen die Regierung sein soll, so wird die föderative Vereinigung noch

---

[23] Vorrede zu den „Rules of the United Pattern-makers' Association" (Manchester 1892).

[24] Circular of the Iron Trades Employers' Association on the Overtime Question, Oktober 1891. Die thatsächliche Ohnmacht der Maschinenarbeiter gegenüber der systematischen Ueberzeit, ein Uebelstand, gegen den sie fortgesetzt seit 1836 gekämpft haben, müssen wir dem chaotischen Zustand zuschreiben, in dem sich die Organisation des Gewerbes befindet. Unter einem ähnlichen Mangel an föderativer Vereinigung hatten die Londoner Buchbinder im Jahre 1893 zu leiden, als sie von den Unternehmern, die nur Buchbinder waren, ohne große Schwierigkeit einen Achtstundentag erhielten. In den großen Buchdruckereien, wie Waterlow und Spottiswoode, war es jedoch, wie sie herausfanden, unmöglich, einen Achtstundentag für die Buchbindereiabtheilungen einzurichten, während die Drucker noch längere Zeit arbeiteten.

nothwendiger. Wenn die Arbeiter in den großen Arsenalen und Fabriken der Regierung eine Aenderung der Arbeitsbedingungen wünschen, so ist die Gemeinschaft des Zieles bei den Wahlen für die Zehntausende von Maschinenarbeitern im ganzen Lande für irgend welchen Erfolg unentbehrlich.

Solange aber der Verein der Maschinenbauer die Forderung erhebt, die in allen Zweigen des Maschinengewerbes beschäftigten Arbeiter in seine Reihen aufzunehmen und allein die zu verfolgende Politik zu bestimmen, solange ist eine dauernde und wirksame föderative Organisation unmöglich. Jeder Versuch in demselben Gewerbe, die miteinander unverträglichen Systeme der Amalgamation und der Föderation zu verbinden, kann sogar die Reibung vergrößern. So haben im Jahre 1888, um wieder einen Bericht der Vereinigten Modellbauer (United Pattern-makers' Association) zu zitiren, „die sektionalen Vereine (an der Nordostküste), unwillig über das willkürliche Vorgehen des Vereins der Maschinenbauer, einen Bund geschlossen mit der ausgesprochenen Aufgabe, der Wiederholung eines derartigen Benehmens bei weiteren Lohnbewegungen entgegenzutreten und ihr Recht zu vertheidigen, vor dem endgiltigen Vorgehen um ihren Rath gefragt zu werden. . . . Man kann unmöglich", fährt der Bericht fort, „das Vorgehen unserer Kollegen (des Vereins der Maschinenbauer) von ihrem letzten erfolglosen Versuche, die verschiedenen sektionalen Vereine zu verschmelzen, trennen; da sie es unmöglich fanden, ihre schwächeren Brüder auf anständige Weise aufzusaugen, hatten sie — so möchte es fast scheinen — beschlossen, das Zutrauen derselben zu ihren Vereinen dadurch zu zerstören, daß sie ihnen zeigten, wie ohnmächtig dieselben wären, die Beziehungen zwischen den Unternehmern und ihren Mitgliedern zu beeinflussen." [25] Der „Föderalrath", den die kleineren Vereine des Maschinengewerbes am Tyne im feindlichen Gegensatz zu ihrem mächtigeren Rivalen bildeten, existirte drei Jahre lang, war aber — wir brauchen dies kaum zu erwähnen — nicht im Stande, den Frieden in der Industrie aufrecht zu halten. Ein bedeutenderer und mehr versprechender Versuch wurde durch das hartnäckige Fernbleiben des Vereins der Maschinenbauer vereitelt. Im Jahre 1890 gelang es dem heutigen Generalsekretär der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) nach verschiedenen Fehlversuchen die große Mehrheit der Vereine der Maschinen- und Schiffsbaugewerbe in einer mächtigen nationalen Föderation zusammenzufassen. Zu dieser Föderation der Maschinen- und Schiffsbaugewerbe des Vereinigten Königreichs (Federation of Engineering and Shipbuilding Trades of the United Kingdom) gehören so mächtige Vereine, wie der der Kesselschmiede, 40 776 Mitglieder, der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society) 14 235 Mitglieder,

[25] Monthly Report of the United Pattern-makers' Association, Januar 1889.

der Zimmerer und Tischler (Amalgamated Society of Carpenters and Joiners) 48 631 Mitglieder, die bereit sind, mit kleineren Vereinen, wie die der Dampfmaschinenbauer (Steam-Engine Makers' Society) 7000 Mitglieder, der Klempner (United Operative Plumbers' Society) 8758 Mitglieder, der Modellbauer (United Pattern-makers' Association) 3636 Mitglieder, der Anstreicher und Dekorationsmaler und einem halben Dutzend anderer noch kleinerer sektionaler Vereine auf gleichem Fuße zusammenzukommen. Diese Föderation besteht jetzt schon sieben Jahre lang und ist für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern von großem Nutzen gewesen. Als ein Mittel, kollektive Arbeitsverträge mit den Unternehmern abzuschließen oder als ein Werkzeug für ein einheitliches Vorgehen der ganzen Industrie kann sie so lange nicht dienen, als der Verein der Maschinenbauer mit seinen 87 455 Mitgliedern sich entschieden davon fern hält. Und dieser Verein, der noch an dem Ideal einer einzigen ungetrennten Vereinigung festhält, kann sich noch nicht überwinden, als Kollegen die sektionalen Vereine anzusehen, die er für unberechtigte, seine Stellung untergrabende Vereinigungen betrachtet.[26]

[26] Die ersten Nummern des Amalgamated Engineers' Monthly Journal — ein offizielles Organ, das bei dem Uebergang der Generalsekretärsstelle auf Mr. George Barnes entstand — zeigen, daß denkende Mitglieder des Vereins sich mit dem Gedanken einer föderativen Vereinigung mit den sektionalen und den übrigen in den Maschinen- und Schiffsbaugewerben thätigen Vereinen zu befreunden anfangen. So schreibt Mr. Tom Mann in der ersten Nummer (Januar 1897, S. 10—11): „Die große Masse der Vereinigten Maschinenbauer schämt sich .... ihrer augenblicklichen Machtlosigkeit.... Woher kommt diese Schwäche? Ohne Zweifel hauptsächlich daher, daß die verschiedenen Vereine sich nicht über ein gemeinsames Vorgehen einigen können.... D. h. der Verein der Maschinenbauer hat noch nicht begriffen, daß es für ihn nothwendig ist, sich an einer wirklichen Föderation aller in dieser Industrie thätigen Vereine zu betheiligen.... Wer von uns kann auf die letzten Jahre zurückblicken, ohne vor Scham zu erröthen über das, was sich zwischen dem Verein der Maschinenbauer und den Klempnern, Kesselschmieden und Schiffsbauern abgespielt hat; und wer kann mit Befriedigung auf den Mangel an freundlichen Beziehungen zwischen den Vereinigten Maschinenbauern .... und den Modell-, Schiff- und Dampfmaschinenbauern ꝛc. blicken? Wir brauchen eine Kampfstruppe .... und nur durch die wirkliche Föderation der Vereine unserer Gewerbe können wir eine solche erhalten.... Die Textil(Baumwollen)arbeiter haben ihre verschiedenen Vereine zu einer Föderation verbunden und sich dadurch die Möglichkeit eines vereinigten Vorgehens geschaffen, das entschieden das der Maschinengewerbe übertrifft.“ Und in der folgenden Nummer schlägt Mr. John Burns kräftig denselben Ton an: „Um erfolgreich diese inneren, zersetzenden Streitigkeiten zu verhüten, muß der erste Schritt der Vereinigten Maschinenbauer in diesem Jahre darin bestehen, sofort mit allen übrigen Vereinen eine Föderation der Maschinengewerbe abzuschließen.“ Zwei Monate später (April 1897, S. 12—14) kam eine wüthende Desavouirung dieses Vorschlags, unter-

Wenn wir jetzt bei einem Ueberblick über die ganze Geschichte der Organisation in den Maschinengewerben „nachträglich klug" sein dürfen, so möchten wir behaupten, daß es besser gewesen wäre, wenn ein jeder der lokalen Gewerkvereine sich auf eine Sektion der Maschinenarbeiter beschränkt und sich dann alle zu nationalen Vereinen mit gleichen Arbeitsgebieten entwickelt hätten. Wäre das der Fall gewesen und hätten Newton und Allan das ungeheure Wachsthum und die fortwährend wachsende Gliederung ihrer Industrie voraussehen können, würden sie nicht eine einzige umfassende Amalgamation, sondern eine Föderation sektionaler Vereine von nationaler Ausdehnung für die gemeinsamen Aufgaben des gesammten Maschinengewerbes befürwortet haben. Diese Föderation würde zunächst einen großen nationalen Verein der Monteure, Dreher und Aufsteller auf der einen Seite und kleinere nationale Vereine der Schmiede und Modellbauer auf der anderen umfaßt haben. Und in dem Maße, wie sich die Organisation auf die Messingarbeiter, Kupferschmiede und Maschinenarbeiter und beim Entstehen neuer Klassen von Arbeitern, wie die Elektrizitätsarbeiter, auch auf diese ausgedehnt hätte, würde man auch diesen ein hinreichendes Maß von Selbstverwaltung haben geben und sie als besondere Sektionen in die föderative Vereinigung aufnehmen können. Die föderative Vereinigung hätte sich dann für bestimmte Zwecke mit dem Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers), der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders), dem Verein der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society) und anderen in der großen Industrie des Baues und der Ausrüstung von Dampfschiffen thätigen Vereinen zu einem weiteren und loseren Bunde vereinigen können.[27]

zeichnet „Primitive", der die „Schatten Allans und die Beredtsamkeit Newtons" gegen diesen Versuch, ihre Arbeit ungeschehen zu machen, aufruft. „Weil ein paar interessirte Arbeiter-Geschäftigkeitskrämer es sich in den Kopf gesetzt haben, daß sie mit irgend einem billigen Vereinssurrogat in jeder Abtheilung unseres Gewerbes denselben Erfolg wie unsere große Vereinigung erzielen können, sollen wir unsere Waffen hinwerfen, unsere Hosen herunterziehen, unseren Schwanz einziehen und ausrufen: Peccavi. . . . Sektionale Vereine sind für Kriegszwecke werthlos und existiren deshalb nur — wo das Gebrauch ist — als Hilfskassen. . . . Amalgamation ist unser Name, Feldgeschrei und Prinzip; und sobald wir einmal zugeben, daß es nothwendig ist, sich mit sektionalen Vereinen zu „verbünden", geben wir dem Feinde nach jeder Richtung hin recht. . . . Föderation mit Gewerben, deren Werkstattpraxis scharf von der unserigen verschieden ist, ist ein gutes Mittel zu einem besseren Ende. Föderation mit Vereinen, deren Werkstattpraxis der unserigen ähnlich ist, deren Interessen identisch sind und die in jedem Kampf an unserer Seite stehen sollten, ist ein sentimentaler Weg zu einem allgemeinen Mißerfolg." Die Frage ist jetzt (August 1897) der Gegenstand einer lebhaften Debatte im Verein.

[27] Die verschiedenen nationalen Vereine der Zimmerleute, Klempner, Maler, Tischler u. s. f. könnten mit Rücksicht auf diejenigen ihrer Mitglieder, die in

Aus dieser Betrachtung von Vereinigungen aller Art gewinnen wir eine praktische Lehre. Es ist die fundamentale Bedingung einer dauerhaften und erfolgreichen Verbindung, daß der Grad der Vereinigung zwischen den verbündeten Körperschaften genau der Größe ihrer Interessengemeinschaft entsprechen muß. Am klarsten zeigt sich dies, wenn wir die finanzielle Seite betrachten. Wir haben bereits mehr als einmal hervorgehoben, daß Beitrags- und Unterstützungssätze, die den Bedürfnissen einer Klasse entsprechen, ganz und gar über die Kräfte anderer Sektionen hinausgehen können, deren Mitarbeit nichtsdestoweniger zu gemeinsamem Vorgehen unentbehrlich ist. Das ist aber noch nicht alles. Wir haben es nicht nur mit Klassen zu thun, die sich durch die Größe ihres Einkommens unterscheiden, sondern auch mit großen Verschiedenheiten in der Art und Weise, wie die verschiedenen Klassen ihre Einkommen ausgeben müssen. Die Größe des Beitrags zu der allgemeinen Kasse der Föderation muß daher nicht nur aufs Strengste nach den Kosten der Einrichtungen, an denen alle verbündeten Körperschaften ein Interesse haben, berechnet sein, sondern darf auch auf keinen Fall den Betrag überschreiten, den für diese Einrichtungen zu bezahlen die ärmste Sektion noch für vortheilhaft hält.

Unser Satz findet aber auf die Ziele und die Politik der Föderation und die Art und Weise, wie ihre Beschlüsse gefaßt werden, eine noch feinere Anwendung. Die Fortdauer der Föderation wird ernstlich bedroht sein, wenn sie eine Politik verfolgt, die vielleicht der Mehrheit ihrer konstituirenden Körperschaften förderlich, aber auch nur für eine derselben schädlich ist. Die Körperschaften haben sich von Anfang an zur Förderung der Interessen Aller und nicht nur der der Mehrheit zusammengeschlossen; es wäre eine Verletzung des eingegangenen Vertrags, die Kraft der Föderation, zu deren Schöpfung alle beigetragen haben, in einer Weise zu gebrauchen, die einer Körperschaft nachtheilig ist. Das heißt: wo die Interessen verschieden sind, muß der Beschluß der Föderation wesentlich das Resultat der Berathung der verschiedenen Sektionsvertreter sein, deren Aufgabe die Entdeckung des größten gemeinsamen Faktors ist. Diese Fragen lassen sich daher nicht einfach durch Stimmenzählung entscheiden. So lange die behandelten Fragen alle Bundesglieder in annähernd gleicher Weise berühren, kann bei reinen Meinungsverschiedenheiten in Betreff der Vorschläge und Taktik eine Entscheidung der Majorität gelten. Sind die Resultate vortheilhaft, so wird die ablehnende Haltung der Minorität schnell verschwinden; wenn dagegen die Resultate sich als unvortheilhaft erweisen, so werden die Gegner schnell die Majorität erlangen. In beiden Fällen kommt es zu keinem dauernden Bruch. Wenn aber die Meinungsverschieden-

---

Schiffswerften arbeiten, ebenfalls dieser Föderation beitreten, während sie zur selben Zeit fortfahren würden, in engerem Bundesverhältniß mit den Backsteinmaurern, Steinmaurern und anderen Vereinen der Bauarbeiter zu stehen.

heiten der Majorität und Minorität ihren Grund in einer wirklichen Interessenverschiedenheit der Sektionen haben und daher durch die spätere Entwicklung verstärkt werden, dann muß in einem freiwilligen Bunde jeder Versuch der Majorität, ihren Willen der Minorität aufzuzwingen, zur Trennung führen.

So sind wir unmerklich zu einer vollständigen Theorie der „Proportionalvertretung" in Bundesverfassungen gelangt. In einer gleichförmigen Vereinigung, wo keine bedeutende Interessenverschiedenheit bestehen kann, kann die höchste regierende Behörde ohne Bedenken durch Zählung der Stimmen gewählt und können fundamentale Fragen auch ohne Bedenken in gleicher Weise entschieden werden. Eine solche Vereinigung wird natürlich ein Repräsentativsystem annehmen, das auf allgemeines Stimmrecht und gleiche Wahlbezirke sich gründet. Bei der Vereinigung aber von Sektionen von ungleicher Stärke und ebenso verschiedenen Interessen zu einer Föderation kann die Beschlußfassung nicht ohne Bedenken den Vertretern überlassen werden, die im Verhältniß zur Mitgliederzahl der konstituirenden Körperschaften gewählt sind und abstimmen. Denn diese Einrichtung würde thatsächlich den Mitgliedern einer oder mehrerer der größten Sektionen die entscheidende Stimme geben, ohne daß die kleineren Sektionen durch ihre Stimmen irgend eine Wirkung auf das Resultat ausüben könnten. Eine jede derartige Einrichtung muß nothwendig zu Spaltungen und eventuellen Sezessionen führen, da die Mitglieder der herrschenden Sektionen natürlich für ihre eigenen Interessen stimmen. Um die Beständigkeit der Föderation zu sichern, ist es in solchen Fällen daher vorzuziehen, daß die Vertretung der konstituirenden Körperschaften nicht genau ihrer Mitgliederzahl proportional ist. Das Repräsentativsystem einer Föderation sollte daher wie ihr Finanzsystem zu der Größe der wirklichen Interessengleichheit der konstituirenden Körperschaften im Verhältniß stehen. Ueberall da, wo die Interessen verschieden sind, müßte die Skala so geordnet sein, daß keine einzelne Körperschaft, wie groß dieselbe auch sein mag, den Rest überstimmen kann, noch daß zwei oder drei der größeren Bundesglieder durch eine Verabredung alle ihre Gefährten niederzustimmen vermöchten. Wenn es sich z. B. um eine Föderation aller nationalen Vereine des Maschinengewerbes handelte, so würde es seitens der Vereinigten Maschinenbauer unklug sein, eine proportionale Vertretung ihrer 87 000 Mitglieder, die im Wesentlichen Monteure und Dreher sind, gegenüber den 10 000 in drei sektionalen Vereinen gegliederten Modellbauern, Schmieden und Maschinenwärtern zu verlangen. Und wenn eine Föderation eine große Zahl sehr verschiedener Bundesglieder umfaßt, und ferner die gemeinsamen Zwecke so beschränkt sind, daß sie gegenüber den Sonderinteressen der einzelnen Sektionen eine sehr kleine Größe ausmachen, so kann es wünschenswerth sein, ohne Weiteres jeden Gedanken an Vertretung der Mitgliederzahl nach aufzugeben und jedem Bundes-

glied eine gleichwerthige Stimme zu geben. Es war daher unserer Ansicht nach von Seiten der Gründer der Föderation der Maschinen- und Schiffsbaugewerbe (Federation of the Engineering and Shipbuilding Trades) sehr klug gehandelt, daß sie den 9000 Mitgliedern des Vereins der Klempner (Operative Plumbers' Society) genau dieselbe Vertretung und Stimme gaben, wie den 41 000 Mitgliedern des Vereins der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) oder den 49 000 Mitgliedern des Vereins der Zimmerleute (Amalgamated Society of Carpenters). Eine solche Föderation, die nur für bestimmte Zwecke gegründet ist und aus Gewerkvereinen mit besonderen und oft auseinander gehenden Interessen besteht, ist der Gegenpol des gleichförmigen, „amalgamirten“ Vereins. Die Vertreter der Bundesglieder treten zusammen, um Differenzen untereinander auszugleichen und gemeinsame Interessen ausfindig zu machen. Sie gleichen in der That Botschaftern, die die Wünsche ihrer souveränen Staaten vortragen und den gemeinsamen Rath durch ihre speziellen Kenntnisse unterstützen, aber nicht im Stande sind, die Befolgung eines Bundesbeschlusses zu versprechen, wenn sich derselbe nicht gerade als ein geeigneter Kompromiß empfiehlt oder durch seine fast einstimmige Annahme Bedeutung erhält.[28]

Die Gewerkvereinswelt scheint aber auf dem besten Wege zu sein, das Problem der stabilen Regierungseinheit und des Verhältnisses zwischen den höheren und untergeordneten Behörden zu lösen. Mit der stets wachsenden Beweglichkeit der Arbeit und Ausdehnung der Industrie mußte der lokale Gewerkverein einer Vereinigung von nationaler Ausdehnung Platz machen. So lange ein Handwerk oder eine Beschäftigung im ganzen Bereich des Königreichs ziemlich gleichförmig ist, müssen die geographischen Grenzen des autonomen Staates der Gewerkvereinswelt schließlich mit denen der Nation selbst zusammenfallen. Wir haben daher gesehen, wie unabweislich die Entwicklung nationaler Vereine aus strategischen und man möchte sagen militärischen Gründen die Reduktion der lokalen Selbständigkeit auf ein Minimum und die vollständige Zentralisation aller Finanzverwaltung und daher auch der ganzen exekutiven Regierung im nationalen Hauptquartier nach sich zieht. Diese Tendenz wird noch durch ökonomische Gründe verstärkt, die wir in einem folgenden Kapitel entwickeln werden. Wenn der Gewerkverein bei seiner Hauptarbeit, der Verbesserung der Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder, Erfolge erzielen will, muß er unter allen Umständen den Schutzwall gleicher Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit im ganzen Königreich errichten. Diese Gleichheit der Be-

[28] Wir nehmen diese Betrachtungen wieder auf, wenn wir bei der Darstellung des Gewerkvereinsmechanismus für politische Aktion uns mit Föderationen wie der Gewerkvereinskongreß und die lokalen Gewerkvereinsräthe zu beschäftigen haben.

dingungen, wie überhaupt jede industrielle Beeinflussung erfordert eine bestimmte Einheitlichkeit und Folgerichtigkeit der Gewerbepolitik, die allein durch die Zentralisation der Verwaltung möglich wird. Insofern scheinen unsere Schlüsse zu der absolut einfachen, alles umfassenden, zentralisirten Autokratie hinzuführen. In der Gewerkvereinswelt kehrt aber das Problem, wie eine lokale Verwaltung und zentrale Kontrolle in Harmonie zu bringen, das wir für einen Augenblick glücklich erledigt zu haben schienen, in noch schwierigerer Form wieder. Gerade das Ziel, die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen, und gerade die Thatsache, daß Einheitlichkeit der Gewerbepolitik zur Leistungsfähigkeit unumgänglich nothwendig ist, machen es fast unmöglich in einer Organisation, mit einer gemeinsamen Kasse, einer gemeinsamen Exekutive und einem gemeinsamen Stabe besoldeter Beamten, Leute zu vereinen, die ganz verschiedenen Berufen folgen, ganz verschieden qualifizirt sind und ganz verschiedene Lebensstellung, industrielle Bedürfnisse, numerische Stärke und strategische Vortheile besitzen. Ein Gewerkverein hat seinem Wesen nach die Aufgabe, ganz bestimmte konkrete Vortheile allen seinen Mitgliedern zu verschaffen — Vortheile, die von Gewerbe zu Gewerbe nach ihren technischen Prozessen, ihrer ökonomischen Stellung und vielleicht der geographischen Lage der Betriebsstellen eines jeden verschieden sind. Daher sind alle Versuche, „Allgemeine Vereinigungen“ zu gründen, von vornherein zum Fehlschlagen bestimmt. Die Hunderttausende von Arbeitern, welche sich der „Grand National Consolidated Trades Union“ in den Jahren 1830 bis 1834 anschlossen, schlossen sich allerdings auf der gemeinsamen Basis menschlicher Brüderlichkeit und mit dem gemeinsamen Glauben an die Nothwendigkeit, die Gesellschaft von Grund auf zu rekonstruiren, zusammen. Anstatt aber eine „Neue Moralische Welt“ (New Moral World), sei es durch Lehre oder durch politische Revolution zu bauen, entwickelten sie nur die Thätigkeit eines Gewerkvereins, der mit den Unternehmern in den Baumwollspinnereien von Lancashire um kürzere Arbeitszeit, in der Tuchindustrie von Leeds um bestimmte Stücklohnsätze, in dem Londoner Baugewerbe um die gänzliche Aufhebung der Stückarbeit, in Liverpool um die Aufhebung des Zwischenunternehmerthums, in der Strickwaarenindustrie gegen das Trucksystem und Lohnverkürzungen kämpfte. Kurz, jedes Gewerbe übersetzte den Ausdruck „moralische Brüderlichkeit“ mit Abstellung seiner besonderen technischen Beschwerden, und die zentrale Exekutive war ganz außer Stande, die Genauigkeit dieser Uebersetzung zu prüfen. Die ganze Geschichte des Gewerkvereinswesens bestätigt den Schluß, daß ein Gewerkverein, weil er ja für den bestimmten Zweck gegründet wird, ganz bestimmte, konkrete materielle Vortheile in den Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zu erreichen, in seiner einfachsten Form nicht ohne Bedenken über das Gebiet hinaus ausgedehnt werden kann, innerhalb dessen alle seine Mitglieder an denselben gleichen Verbesserungen

theilnehmen, — d. h. nicht über die Grenzen eines Berufs hinaus. Die Auffindung dieser einfachen Regierungseinheit erschöpft aber noch nicht das Problem. Während die Verschiedenheiten unter den Sektionen eine vollständige Verschmelzung unmöglich machen, verlangt die Gleichheit anderer Interessen ein Band der Einigung. Die leistungsfähigste Form unter den Gewerkvereinsorganisationen ist daher die, in der verschiedene Sektionen nur für die Zwecke, die ihnen gemeinsam sind, und nur soweit die Interessen gleich sind, und nicht weiter, vereinigt sind, während zu gleicher Zeit eine jede Sektion sich vollständige Autonomie da bewahrt, wo ihre Interessen oder Zwecke von denen ihrer Verbündeten abweichen. Dies ist aber nur eine andere Fassung des schwierigen politischen Problems der Beziehungen zwischen den höchsten und untergeordneten Behörden. Während der Forscher auf dem Gebiet der politischen Demokratie die Frage zu lösen sucht, wie muß die Verwaltung zwischen zentralen und lokalen Behörden getheilt werden, haben die Staatsmänner der Gewerkvereinswelt ohne wissenschaftliche Bildung die noch schwierigere Frage zu entscheiden gehabt, wie muß die Gewalt zwischen allgemeinen und sektionalen Gewerbevereinigungen, die beide von nationaler Ausdehnung sind, getheilt werden? Sie fanden die Lösung in einer Reihe sich erweiternder und ineinander übergreifender Bünde, von denen ein jeder die Organisationen, die sich der Gemeinsamkeit ihrer Aufgabe bewußt sind, nur für seine ganz bestimmten Zwecke vereinigt. Statt einer einfachen Form von demokratischer Organisation haben wir daher eine von größter Komplizirtheit. Wo die Schwierigkeiten des Problems begriffen worden sind und die ganze Industrie auf einer einheitlichen Basis organisirt worden ist, kann das Resultat, wie bei den Baumwollarbeitern, eine harmonisch arbeitende demokratische Maschinerie von bemerkenswerther Leistungsfähigkeit und Dauerhaftigkeit sein. Wo dagegen die Industrie auf verschiedenen miteinander unvereinbaren Grundlagen organisirt worden ist, wie bei den Maschinenbauern, finden wir einen komplizirten Knäuel von Beziehungen, die Rivalität und Streit erzeugen, und bei denen ein leistungsfähiges, gemeinsames Vorgehen, selbst für Zwecke, die allen Sektionen gemeinsam sind, fast unmöglich wird.

Wenn also die Organisation eines Gewerkvereins die größtmögliche Leistungsfähigkeit erreichen will, muß sie eine föderative Form annehmen. Statt einer obersten zentralen Regierung, die Theile ihrer Gewalt an untergeordnete lokale Behörden überträgt, werden wir aller Voraussicht nach in der Gewerkvereinswelt zukünftig eine kunstvolle Reihe von Föderationen sich entwickeln sehen, so daß es schwierig sein wird, zu bestimmen, wo unter ihnen die Souveränität eigentlich ihren Sitz hat. Wo die verschiedenen Sektionen einander sehr genau in ihren Verhältnissen und Bedürfnissen gleichen, wo ihre gemeinsamen Zwecke verhältnißmäßig zahlreich und wichtig sind, und wo daher eine Trennung und die daraus folgende Isolirung der einzelnen Sektion ge-

fährlich ist, da wird das Bundesverhältniß stark sein und die Bundesregierung thatsächlich sich zur höchsten Behörde weiterentwickeln. Dem gegenüber stehen andere Bünde, die wenig mehr sind als Vereinigungen zum Zwecke von Berathungen. In ihnen bewahren die Bundesglieder eine wirkliche Autonomie und betrachten die Bundesexekutive als ein geeignetes, aber streng untergeordnetes Werkzeug, von dem sie zur Erreichung ihrer gemeinsamen Zwecke Gebrauch machen. Dabei haben wir auf die interessante Folgerung aufmerksam gemacht, daß die Basis der Vertretung in allen diesen Verfassungen nach der Art der Verbindung verschieden sein muß. Eine der Mitgliederzahl proportionale Vertretung läßt sich vollständig nur auf eine homogene Organisation anwenden und wird mit steigender Unähnlichkeit der Bundesglieder immer weniger passend. Wo die Interessen der Sektionen nicht nur besondere sind, sondern vielleicht sogar einander feindlich gegenüber stehen, wie z. B. in Industrien, in denen Streitigkeiten über die Gebietsabgrenzungen der einzelnen Gewerbe vorkommen, muß die Majorität auf die Herrschaft verzichten und die Vertreter der nach Mitgliederzahl weit verschiedenen Vereine müssen bei Strafe gemeinsamen Mißerfolgs auf der Grundlage gleicher Berechtigung zusammenkommen, um durch ihre Berathungen ausfindig zu machen, wie sich am besten die Interessen aller Vereine versöhnen lassen.

Zweiter Theil.

Die Funktionen der Gewerkvereine.

Einleitung.

„Die Hauptaufgabe unseres Vereins geht dahin, die soziale Stellung unserer Mitglieder zu heben“ — mit diesem viel umfassenden Gemeinplatz definirt der gewöhnliche Gewerkverein seine Thätigkeit. Diese kahle Behauptung von „korporativer Selbsthilfe“, wie wir es nennen könnten, findet bei vielen der älteren Vereine eine rhetorische Verzierung durch Appelle an die Brüderschaft aller Menschen und durch realistische Beschreibungen der unsicheren Stellung des Wochenlohnarbeiters. So war der „hauptsächlichste Grundsatz“, der die „Gründer“ der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) bei ihrem Handeln leitete, „der Grundsatz einer systematischen Organisation und der Wunsch, das Band der Brüderlichkeit und Sympathie um das ganze Gewerk zu schlingen, damit alle, die durch ehrliche Arbeit in diesem besonderen Industriezweig ihren Lebensunterhalt erwerben, mit vereinten Kräften den ungerechten und ungebührlichen Eingriffen des Kapitals erfolgreicher Widerstand leisten könnten, als das einer beliebigen Anzahl von Arbeitern, die einzeln handeln, möglich sein kann“.[1] „Wir geben gerne zu“, bemerken die Gründer des Vereins der Maschinenbauer, „daß unsere Mitglieder, solange sie dauernd beschäftigt sind, wohl alle Lebensbedürfnisse zu befriedigen und sogar sich einigen Luxus zu beschaffen im Stande sind. . . . Trotzdem lebt Jeder, der an die Zukunft denkt, in der steten Furcht, daß seine Arbeit vielleicht nicht ständig sein wird, daß er morgen arbeitslos sein kann, daß alle seine sorgfältig ausgedachten Einrichtungen häuslicher Behaglichkeit umgestürzt werden und sich seine Hoffnungen, in einigen Jahren durch fortgesetzten Fleiß und unaufhörliche Sparsamkeit sich eine sicherere Stellung zu verschaffen, als Träume erweisen können. Wie viel liegt in dem Worte ‚Ständigkeit‘ und

[1] Rules of the Friendly Ironmoulders' (jetzt Ironfounders') Society, instituted for the purpose of mutual relief in cases of old age, sickness and infirmity, and for the burial of their dead: „Made at Bolton (19. Juni 1809). Allowed at Quarter Sessions 19. Juli 1809“ (Bolton 1809); vergl. die Ausgabe von 1891, Vorrede.

wie nothwendig ist es, daß wir sie zum leitenden Grundsatz unseres Vereins machen."[2]

Diese Beschreibungen der letzten Ziele der Arbeiterorganisationen geben uns nur einen geringen Fingerzeig für die Erkenntniß dessen, worin denn die eigentliche Thätigkeit der Gewerkvereine besteht. Die Gewerkvereinler unserer Zeit sind ausführlicher. Mit trockener und ungrammatischer Genauigkeit geben die großen modernen Vereine als ihre „Ziele" lange Reihen bestimmter Vorschläge, in denen gelegentlich mit vollkommener Freimüthigkeit die Mittel enthüllt werden, auf die sie sich zur Erreichung dieser Ziele verlassen. Der Verein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) wurde gegründet, „um allen seinen Mitgliedern den gerechten Lohn ihrer Arbeit zu sichern; für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern in einer versöhnlichen Weise zu sorgen, so daß eine Arbeitseinstellung vermieden wird; um die Beobachtung der Fabrikgesetze und anderer Arbeiterschutzgesetze zu erzwingen; um die Mitglieder pekuniär zu unterstützen, welche in Folge eines Streiks oder einer Aussperrung gemaßregelt wurden oder ohne Arbeit sind oder die durch einen Unfall arbeitsunfähig geworden sind".[3] Die Föderation der Bergarbeiter von Großbritannien (Miners' Federation of Great Britain) erklärt als Aufgaben ihrer Verbindung: „Die Behandlung der Lohn- und sonstigen Fragen der Gewerbepolitik und den allgemeinen Schutz der Bergarbeiter; Bergwerksgesetzgebung für alle der Föderation angehörigen Bergleute; die Einberufung von Konferenzen, um auf ihnen Fragen der Gewerbepolitik, der Löhne und der Gesetzgebung, die die Bergleute angehen, zu verhandeln; den Achtstundentag von Tag zu Tage für alle unter Tage arbeitenden Personen; die Beobachtung des Todtenschauverfahrens in allen Fällen, wo mehr als drei Personen zugleich durch einen Unfall in einem Bergwerk getödtet worden sind; die Führung der Entschädigungsprozesse in allen Fällen, wo mehr als drei Personen zugleich durch einen Unfall verwundet oder getödtet worden sind und die Grafschaften, Föderationen oder Distrikte gegen die Entscheidungen der niederen Gerichtshöfe zu appelliren haben bezw. gegen sie von den Unternehmern appellirt wird."[4] Der Verein der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives, gegründet 1874) bestimmt: „Die Aufgaben des Vereins sind: die Einrichtung einer zentralen Kasse zum Schutze der Mitglieder und zur Erhöhung der Löhne; die Einrichtung gesunder und guter Werkstätten,

[2] Die ursprünglichen Rules and Regulations of the Amalgamated Society of Engineers (London 1851), verfaßt in Birmingham September 1850.

[3] Rules of the Amalgamated Association of Operative Cottonspinners (Manchester 1891).

[4] Miners' Federation of Great Britain Rules (Openshaw 1893).

wobei der Unternehmer die Arbeitsstätte, die Schleiferei, die unbewegliche Einrichtung, Heizung und Gas unentgeltlich zu liefern hat; soweit möglich, die Einführung eines einheitlichen Lohnsatzes für dieselbe Art Arbeit im ganzen Bereich des Vereins; die Abschaffung des Schwitzsystems und die Kontrolle des Lehrlingssystems; die Reduktion der Arbeitszeit; die Unterstützung der Mitglieder, die bei der Arbeitssuche zu reisen gezwungen sind; die Einführung von industrieller Kooperation in unser Gewerbe; die Anwendung aller gesetzmäßigen Mittel für die moralische, soziale, geistige und politische Hebung seiner Mitglieder; ferner dafür zu sorgen, daß der Verein durch einen Parlamentsagenten vertreten ist; die Einrichtung von Kassen zur gegenseitigen Unterstützung der Mitglieder bei Krankheit und bei dem Begräbniß von Mitgliedern oder ihrer Frauen; die Einrichtung einer Nachrichten- und Verkehrsverbindung mit den Schuh- und Stiefelarbeitern anderer Länder."[5] Schließlich wollen wir hier den hervorragendsten und erfolgreichsten der sogenannten „Neuen Gewerkvereine" erwähnen, die in dem großen Aufschwung von 1889 entstanden. Die Satzungen des Vereins der Gasarbeiter (National Union of Gasworkers and General Labourers) bestimmen: „Die Aufgaben des Vereins bestehen darin, die Arbeitszeit zu verkürzen; den gesetzlichen Achtstundentag oder die 48-Stunden-Woche zu erreichen; womöglich Ueberzeit- und Sonntagsarbeit abzuschaffen und wo dies nicht möglich, eine höhere Bezahlung für dieselbe zu erreichen; die Stückarbeit abzuschaffen; die Löhne zu erhöhen und für Frauen, die dieselbe Arbeit wie die Männer verrichten, dieselben Löhne zu erlangen; die Beobachtung der Truckgesetze in ihrer Gesammtheit zu erzwingen; das bestehende System von Kontrakten und Verträgen zwischen Unternehmern und Arbeitern abzuschaffen; alle Streitigkeiten wenn möglich durch freundschaftliches Uebereinkommen beizulegen; Gleichheit der Unternehmer und Arbeiter vor dem Gesetz zu erreichen; Gesetzgebung für die Hebung der Lebenshaltung der arbeitenden Klasse durchzusetzen; die Wahl von Mitgliedern des Vereins in die Kirchspielbehörden, Schulbehörden, Armenbehörden, Stadträthe und das Parlament zu erreichen, vorausgesetzt, daß die Kandidaten sich auf die Vergemeinschaftlichung der Produktions-, Distributions- und Austauschmittel verpflichten; jährlich eine Summe von höchstens 200 Pfund bei Seite zu legen, die ausschließlich dazu bestimmt ist, die Wahl und den Unterhalt von Mitgliedern auf öffentlichen repräsentativen Körperschaften zu sichern; ähnliche Organisationen, die dieselben Aufgaben haben, zu unterstützen."[6]

---

[5] Rules of the National Union of Boot and Shoe Operatives (Leicester 1892).

[6] Rules of the National Union of Gasworkers and General Labourers of Great Britain and Ireland (London 1894).

Indeß dürfen wir in den formellen Satzungen oder rhetorischen Einleitungen keinen wissenschaftlichen oder erschöpfenden Bericht über die Gewerkvereinsthätigkeit suchen. Ursprünglich von enthusiastischen Pionieren entworfen, von den einander folgenden Revisionsausschüssen kopirt und wieder kopirt, zeigen uns die gedruckten Verfassungen der Arbeiterverbindungen vielmehr ihre Ideale, als daß sie uns über die tägliche Thätigkeit ihrer Mitglieder Aufschluß geben. Vertrauenswürdigere Daten erhalten wir, wenn wir die Kassenberichte prüfen oder die umfangreiche innere Literatur der Gewerkvereine — die monatlichen, vierteljährlichen, jährlichen Berichte der zentralen Exekutivausschüsse, die zahlreichen offiziellen Zirkuläre über besondere Fragen und die ausgearbeiteten Protokolle der Konferenzen und gemeinschaftlichen Ausschüsse genau studiren. Die gedruckten Zirkuläre einiger Vereine enthalten das Tagebuch ihres höchsten Gewerbebeamten und geben bis ins Einzelne gehende Auskunft über seine täglichen Verhandlungen mit den Unternehmern.[7] Andere Vereine geben an ihre Mitglieder die periodischen Berichte der in den hauptsächlichsten Industriezentren wohnenden Distriktsdelegirten aus; dieselben enthalten werthvolle Bemerkungen über die Bewegungen im Gewerbe, lebendige Darstellungen der Streitigkeiten mit den Unternehmern oder anderen Vereinen und Bitten um Anweisung für die zu verfolgende Politik. Für den soziologischen Forscher ist diese Literatur von Hunderten von Bänden im Jahre von bestrickendem Interesse. Sie liefert ihm ein lebendiges Bild der wirklichen Struktur und Thätigkeit der modernen Welt der Industrie mit ihren fortgesetzten Veränderungen der Arbeitsprozesse und ihren Handelsverschiebungen. Sie legt vollständiger als alle anderen uns bekannten Berichte die wirkliche Natur und das Wirken der demokratischen Organisationen der angelsächsischen Rasse bloß. Und was noch wichtiger für unsere augenblicklichen Zwecke ist, sie enthüllt mit dem ganzen Pathos des Erfolges oder Fehlschlagens das Wirken der verschiedenen Methoden und Satzungen der Gewerkvereine, zugleich mit den ihnen zu Grunde liegenden stillschweigenden Voraussetzungen über ihre soziale Nützlichkeit.

Schriftstücke, so freimüthig und vertraulich sie auch sein mögen, können die Thatsachen ebenso gut darstellen wie verdrehen. Eine hitzige Zänkerei zwischen einem lokalen Beamten und dem Generalsekretär, ein Streit über die Löhne bei einer neuen Arbeitsmethode, die nur eine winzige Minderheit von Mitgliedern betrifft, oder eine parlamentarische Agitation für einen neuen Paragraphen in den Fabrikgesetzen wird vielleicht in den Vorgängen des Jahres eine vorwiegende Rolle spielen und in der Hauptsache die Thätigkeit des Vereins auszumachen scheinen. Unterdessen sind aber vielleicht die Zweigvereine

---

[7] Vergl. die Auszüge in dem Kapitel: „Der Standardlohnsatz“.

damit beschäftigt gewesen, in friedlicher, aber erfolgreicher Weise ihre alten Arbeitsregeln aufrecht zu halten, ist vielleicht eine neue Regel stillschweigend zur Gewohnheit geworden, oder eine alte stillschweigend aufgegeben worden, ohne daß diese Thätigkeit der Mehrheit der Mitglieder in einem öffentlichen oder vertraulichen Schriftstück Ausdruck fand. Um die aus den Schriftstücken gewonnene Kenntniß zu vervollständigen, muß der Forscher die Arbeiter bei ihrer Arbeit beobachten und die Anwendung der einzelnen Regeln mit den Unternehmern, Direktoren, Vorarbeitern — die Fabrikinspektoren und die Sekretäre der Unternehmerverbände nicht zu vergessen — besprechen; muß er den Einwendungen der Kleinmeister und Streikbrecher Gehör schenken; vor allem aber muß er die Versammlungen der Zweigvereine und Distriktsausschüsse besuchen, wo die in Frage stehenden Punkte in ihren technischen Einzelheiten mit einer freimüthigen Ausführlichkeit besprochen werden, die weder durch die Vorurtheile der großen Masse noch die Furcht vor dem Feinde behindert ist.

Diesen Plan, das Studium der Schriftstücke mit der Beobachtung der Personen zu verbinden, haben wir während unserer sechsjährigen Untersuchungen zu befolgen versucht. In den folgenden Kapiteln streben wir darnach, dem Leser ein genaues Bild der Methoden und Regeln zu geben, die von den britischen Gewerkvereinen thatsächlich befolgt werden. Wir werden sehen, daß die Gewerkvereinler vom Beginn des achtzehnten Jahrhunderts an — bis auf die Gegenwart — die Befolgung ihrer Regeln durch drei verschiedene Mittel oder Werkzeuge zu erzwingen suchen: die Methode der gegenseitigen Versicherung, die Methode der kollektiven Arbeitsvertragschließung und die Methode der gesetzlichen Verfügung. Von den Methoden, mit deren Hilfe die Beobachtung der Regeln erzwungen wird, werden wir uns zu den Regeln selbst wenden. Dieselben können wir, wenn wir von der fast unendlichen Verschiedenheit der technischen Einzelheiten absehen, in sieben Hauptabschnitte gruppiren: der Standardlohnsatz, der Normalarbeitstag, Hygiene und Betriebssicherheit, neue Arbeitsprozesse und -Maschinen, Ständigkeit der Beschäftigung, der Eintritt in ein Gewerbe und das Recht auf ein Gewerbe — die wir alle in besonderen Kapiteln behandeln werden. Wir werden dadurch zu den Folgerungen des Gewerkvereinswesens geführt — bestimmten praktischen Nebenerscheinungen und nothwendigen Folgen der Gewerkvereinspolitik, die eine Beleuchtung erfordern. Schließlich werden wir die Voraussetzungen des Gewerkvereinswesens klarlegen — die fundamentalen Vorurtheile, Ansichten und Urtheile, die der Gewerkvereinspolitik zu Grunde liegen —, deren Analyse zugleich die verschiedenen Formen der Wirksamkeit der Gewerkvereine erklären und skizziren wird.

Bei dieser umfassenden Darstellung des Gewerkvereinswesens, wie es ist, werden wir gelegentlich die verschiedenen Methoden und Regeln, wie die verschiedenen Typen der Gewerkvereinspolitik mit Rücksicht auf den Erfolg oder

Mißerfolg, mit dem die Gewerkvereine sie auf die Thatsachen des modernen Lebens angewandt haben, zu kritisiren haben. Wir vermeiden aber in diesem Theile unseres Buches sorgfältig jede Diskussion über die Einflüsse der Gewerkvereine auf die Industrie und vor allem versuchen wir nicht zu entscheiden, ob es ihnen gelungen ist, die Löhne effektiv zu steigern oder sonst die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Unserer Ansicht nach kann erst nach einer Erforschung des ganzen Inhalts des Gewerkvereinswesens eine nutzbringende Diskussion über den ökonomischen Werth desselben stattfinden. Die Prüfung der Theorie der Gewerbevereinigungen — die Möglichkeit, durch überlegtes, gemeinsames Handeln die Arbeitsbedingungen zu ändern; die Einflüsse der verschiedenen Methoden und Regeln auf die Leistungsfähigkeit der Produktion und die Vertheilung des Reichthums; und der soziale Nutzen, der sich schließlich aus dem Austausch eines Systems unbeschränkter individueller Konkurrenz gegen ein solches der gesellschaftlichen Regelung ergiebt — kurz, unser Urtheil über das Gewerkvereinswesen als ein Ganzes — sparen wir uns für den dritten und letzten Theil dieses Buches auf.

Erstes Kapitel.

Die Methode der gegenseitigen Versicherung.

In gewissem Sinne kann man ohne Schwierigkeit die gesammte Thätigkeit der Gewerkvereine als eine Art gegenseitiger Versicherung betrachten. Mag es sich nun handeln um die Feststellung einer Liste von Stücklohnsätzen, um die Einbringung einer Fabrikbill oder die Vertheidigung eines Mitglieds gegen eine Anklage wegen Postenstehens; wir sehen, daß die Beiträge, die in der Vergangenheit von Allen in gleicher Weise geleistet werden, so angewandt werden, daß sie einzelnen Individuen oder Gruppen von solchen ungleich zu Gute kommen, ganz unabhängig von dem Betrag, den diese Individuen oder Gruppen selbst gezahlt haben mögen. Aber diese Auffassung des Begriffs Versicherung umfaßt nicht nur das Gewerkvereinswesen, sondern thatsächlich jede Art kollektiver Thätigkeit, die staatsbürgerliche selbst eingeschlossen. Unter dem Ausdruck „gegenseitige Versicherung“, als eine der Methoden des Gewerkvereinswesens, verstehen wir nur die Einrichtung einer Kasse durch gemeinsame Beiträge zwecks Versicherung gegen allerlei Zufälle; d. h. die Gewährung des Lebensunterhalts in den Fällen, in denen ein Mitglied desselben durch Ursachen beraubt wird, über die weder es noch sein Verein Gewalt hat. Diese Definition umfaßt offenbar die Thätigkeit eines Gewerkvereins, insofern derselbe ein Unterstützungsverein oder eine Hilfskasse ist, also z. B. die Zahlung von Kranken- und Unfallunterstützung, Alterspensionen, Begräbnißgeldern und Unterstützungen, wie sie z. B. der Verein der Schneider an Mitglieder zahlt, die durch die Sanitätsbehörden wegen des Vorhandenseins von ansteckenden Krankheiten in ihren Wohnungen an der Arbeit gehindert werden. Sie umfaßt aber auch Unterstützungen, die oft als „gewerbliche“ gelten: die Zahlungen für den Ersatz des durch Feuer oder Diebstahl verlorenen Arbeitszeuges, und die „Arbeitslosenunterstützung“, von der alten „Reisekarte“ (tramping card) bis zu dem modernen „Geschenk“ (donation), das ein Mitglied erhält, wenn es durch eine zeitweilige Störung der Maschinerie oder „Mangel an Arbeitsraum in der Grube“, durch den Bankerott eines Unternehmers oder das Feiern einer Fabrik, oder einfach in Folge einer Handelsdepression arbeitslos wird. „Die

einfachste und allgemeinste Funktion der Gewerkvereine", heißt es in einem Bericht von 1860, „besteht darin, dem Arbeiter den Lebensunterhalt zu gewähren, solange derselbe zufällig arbeitslos ist oder auf Arbeitssuche umherreist." [1] Andererseits schließt unsere Definition alle Ausgaben aus, die ein Gewerkverein in Folge eines freiwillig von ihm begonnenen Vorgehens zu machen hat, wie z. B. die Kosten der Verhandlungen in Gewerbeangelegenheiten, die „Gemaßregeltenunterstützung" (victim pay), die den wegen ihrer Theilnahme an der Agitation entlassenen Arbeitern zugebilligt wird, und die Unterstützung der streikenden Mitglieder. Diese werden wir geeigneter bei der Methode der kollektiven Vertragschließung behandeln. Ebenso verschieben wir auf das Kapitel „Die Methode der gesetzlichen Verfügung" die Leistung juristischer Hilfe an Mitglieder in Sachen der Unternehmerhaftpflicht-, Truck- und Fabrikgesetze.

Die so definirte gegenseitige Versicherung der Gewerkvereine umfaßt zwei besondere Arten von Unterstützung: „Hilfskassen-" und „Arbeitslosenunterstützung". Es besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen der Versicherung gegen physische und persönliche Unglücksfälle, wie Krankheit, Unfälle und hohes Alter auf der einen Seite und der Versicherung gegen Einkommensverlust, der nur eine Folge von Arbeitslosigkeit ist, auf der anderen.

Die Hilfskassen- (Gegenseitigkeits-) Versicherung, in vielen Fällen die älteste Form von Gewerkvereinsthätigkeit, ist in der Praxis von allen Vereinen, die eine längere Dauer gehabt haben, aufgenommen worden. Hier und da haben zu allen Zeiten einzelne Vereine beim ersten Beginn ihrer Organisation es vorgezogen, ihre Wirksamkeit auf die kollektive Vertragschließung und das Erreichen gesetzlicher Verfügungen zu beschränken. [2] Sobald aber solche Verbindungen in das ruhige Geleise des täglichen Lebens gekommen sind, finden wir, daß sie eine Unterstützung zur anderen fügen und häufig sich zu den umfassendsten Gewerbehilfskassen entwickeln. In den letzten hundert Jahren hat dieses Versicherungsgeschäft nicht nur an Umfang, sondern auch an Bedachtsamkeit und Regelmäßigkeit zugenommen.

Indem der Gewerkverein die Zahlung von Hilfskassenunterstützungen unternimmt, tritt er mit der gewöhnlichen Hilfskasse und der rein geschäftlichen Versicherungsgesellschaft in Konkurrenz. Der Maschinenbauer oder Zimmermann, der seinem Gewerkverein beitritt, könnte sich gegen Krankheit, Alter und die Kosten eines Begräbnisses ebensowohl bei den „Oddfellows" wie der „Prudential" versichern. Und vom versicherungstechnischen Standpunkt

[1] Report of the National Association for the Promotion of Social Science on Trade Societies and Strikes (London 1860), S. XX.

[2] Vergl. in Betreff des sogenannten „Neuen Unionismus" von 1889 die Geschichte des Trade Unionismus, S. 355, 360.

aus läßt sich der Verein der Maschinenbauer oder der Zimmerleute nicht für einen Augenblick mit einer gut fundirten Hilfskasse vergleichen. Abweichend von den eingeschriebenen Hilfskassen schließt der Gewerkverein, selbst der eingeschriebene, keinen gesetzlich bindenden Vertrag ab. Ein Gewerkverein kann nicht verklagt werden; und die einzelnen Mitglieder haben kein gesetzliches Mittel gegen ihn. Ein Mitglied, das sein ganzes Leben lang seine Beiträge zu den Kranken- und Alterspensionskassen gezahlt hat, kann jeden Augenblick aus Gründen, die mit seinem Wunsch nach Altersversicherung in keiner Verbindung stehen, ausgeschlossen werden und alle seine Anrechte verlieren. Gegen die Entscheidung seiner Gefährten giebt es durchaus keine Appellation. Außerdem können die Sätze der Beiträge und Unterstützungen jeden Augenblick geändert, ja sogar die Zahlung von Unterstützungen gänzlich eingestellt werden; und solche Aenderungen treten in der That häufig ein trotz aller Proteste der Minoritäten der alten Mitglieder. Es ist ferner keine geringe Schwächung der Sicherheit des einzelnen Mitglieds, daß es jedesmal in Zeiten einer Handelsdepression, gerade wenn es selbst wahrscheinlich am ärmsten ist, aufgefordert wird, Extraumlagen zu zahlen, um die hohen Beträge der Arbeitslosenunterstützungen zu decken, bei Strafe ohne Weiteres ausgeschlossen zu werden und so seine ganzen Versicherungsanrechte zu verlieren. Es ist eine weitere Verschlimmerung, daß für die Gewerkvereine, im Unterschied von den Hilfskassen, die pünktliche Erfüllung ihrer Verbindlichkeiten aus Krankenunterstützungen und Alterspensionen in Zeiten einer Krisis erst in zweiter Linie kommt. Das Haupterforderniß einer Organisation, die gegen Krankheit und Alter versichert, ist die absolute Sicherheit, daß die aufgesammelten Gelder ausschließlich für die Erfüllung der wachsenden Verbindlichkeiten verwandt werden. In einem Gewerkverein giebt es aber keine Garantie dafür, daß ein Theil seines Vermögens für diesen Zweck unangetastet bleibt. Während einer lange andauernden Handelsdepression wird vielleicht sein ganzes aufgesammeltes Vermögen dazu verwandt, die arbeitslosen Mitglieder zu unterstützen. Ein ausgedehnter Streik kann zu jeder Zeit den Verein vollständig aufs Trockene setzen. Die Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) z. B. wurde während der sechzig Jahre ihrer Existenz zweimal vollständig bankerott, im Jahre 1841 durch einen lang dauernden Streik und im Jahre 1879 durch die schwere Depression des Gewerbes. Ein noch älterer und reicherer Verein, die Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders), gab im Jahre 1879 nicht nur ihren letzten Pfennig aus, sondern mußte sogar viele tausend Pfund, die privaten Ersparnisse ihrer Mitglieder, leihen, nur um ihre drückendsten Verbindlichkeiten erfüllen zu können.[3]

---

[3] Geschichte des Trade Unionismus, S. 137, 295.

Dies „Loch im Strumpf“ wird nicht dadurch gestopft, daß nominell ein bestimmter Theil des Einkommens oder ein bestimmter Theil des Vermögens für die Zahlung der Krankenunterstützungen und Alterspensionen angewiesen wird. Kein Gewerkverein denkt auch nur im Entferntesten daran, einen Theil seines Vermögens gesetzlich oder thatsächlich der Kontrolle seiner augenblicklichen Mitglieder zu entziehen, und wenn die Zeit der Noth kommt, so hindert die nominelle Anweisung durchaus nicht, einen Theil oder das Ganze der so bezeichneten Gelder für die augenblicklichen Zwecke zu „entlehnen“. Kurz die Gewerkvereinler leisten ihre Beiträge in erster Linie, um die Löhne oder andere Arbeitsbedingungen aufrecht zu halten oder zu bessern: nur wenn dieser Zweck erreicht ist, erwarten oder wünschen sie Kranken- oder sonstige Hilfskassenunterstützungen und ihre Satzungen gründen sich auf die Annahme, daß diese Unterstützungen nur dann gezahlt werden müssen, wenn und sobald ein Ueberschuß vorhanden ist.

Dieser vollständige Mangel an gesetzlicher und pekuniärer Sicherheit hat bisher die Versicherungstechniker verhindert, den Problemen der Gewerkvereinsversicherung ernstliche Aufmerksamkeit zu schenken.[4] Die Folge davon ist, daß

---

[4] Der Mangel an Kenntnissen und die Unterlassung ernstlicher Studien hat hervorragende Versicherungstechniker nicht daran gehindert, wohlfundirte und -geleitete Gewerkvereine, auch was ihre Hilfskasseneinrichtungen betrifft, als finanziell ungesund und unvermeidlich frühem Bankerott entgegengehend zu denunziren. Vor der königlichen Kommission von 1867/68 z. B. bewiesen zwei der bedeutendsten Versicherungstechniker, daß sowohl der Verein der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers), wie der der Zimmerleute (Amalgamated Society of Carpenters) Verpflichtungen im Betrage von vielen hunderttausend Pfund zahlungsunfähig gegenüberständen und daß sie nothwendiger Weise zusammenbrechen müßten. Trotzdem sich diese Prophezeiungen als offenbar falsch erwiesen haben, und trotzdem der Reichthum der großen Vereine fortwährend gewachsen ist, werden ähnliche Denunziationen und Voraussagungen noch jetzt von versicherungstechnischen Autoritäten wiederholt, die ihre eigene Unkenntniß nicht kennen.

Ein Gewerkverein unterscheidet sich wesentlich von einer Hilfskasse oder Versicherungsgesellschaft, die bestimmte Zahlungen gegen bestimmte Prämien zu leisten unternimmt. Ein Gewerkverein kann nicht nur zu jeder Zeit seine Unterstützungen revidiren oder sogar aufheben; er kann, wie er auch gewohnheitsmäßig thut, sein Einkommen durch Umlagen erhöhen. Während z. B. der nominelle Beitrag der Maschinenbauer wöchentlich einen Schilling beträgt, belief sich der thatsächlich von den Mitgliedern erhobene Betrag während der zehn Jahre von 1886 bis 1895 durchschnittlich auf 1 Schilling 2½ Pence pro Woche (Eighth Report by the Chief Labour Correspondent on Trade Unions, C. 8232, 1896, S. 404), und die Satzungen bestimmen ausdrücklich, daß die wöchentlichen Beiträge jedesmal, wenn das Vermögen auf drei Pfund für das Mitglied reduzirt ist, um soviel erhöht werden sollen, als nöthig ist, den Vermögensbestand auf

die Beitrags- und Unterstützungssätze der Gewerkvereine keine versicherungstechnische Basis haben und im günstigsten Falle nur auf empirischen Rathversuchen ihrer Mitglieder beruhen. Kaum ein einziger Versuch ist bisher gemacht worden, die nothwendigen Daten für eine genauere Berechnung zusammenzutragen; sogar so elementare Thatsachen, wie das Durchschnittsalter der Mitglieder oder die spezielle Sterblichkeits- oder Krankheitsziffer des Berufs sind oft unbekannt. Es giebt keine Abstufung der Beiträge nach dem Alter; eigentlich wird auch kein Versuch gemacht, durch ärztliche Untersuchung irgend eine Auswahl unter den Kandidaten zu treffen; es herrscht ferner vollständige Unsicherheit darüber, wie hohe Zinsen die angelegten Gelder tragen werden, oder ob die Gelder überhaupt zinstragend angelegt werden. Kurz, der Gewerkverein, wenn wir ihn nur als eine Hilfskasse betrachten, verpflichtet sich durchaus nicht, seinen

---

der genannten Höhe zu erhalten." (Satzung XXV der Ausgabe von 1896, S. 121.) Ein Verein mit einer solchen Satzung kann offenbar niemals bankerott werden, solange er seine Mitglieder behält und seine Verpflichtungen überhaupt erfüllen will.

Noch ein anderes und nicht weniger wichtiges Moment unterscheidet die versicherungstechnische Stellung eines Gewerkvereins von der einer Hilfskasse. Eine Hilfskasse gilt mit Recht für finanziell ungesund, wenn die von den Mitgliedern, solange sie jung sind, gezahlten Beiträge nicht ausreichen, um einen Fonds anzusammeln, der genügt, die bedeutend gewachsenen Verbindlichkeiten an Kranken- und Begräbnißunterstützung und Alterspensionen zu erfüllen, wenn sie älter geworden sind. Ein Verein kann baares Geld zur Verfügung haben, und doch unvermeidlich auf den Bankerott lossteuern, wenn das Durchschnittsalter seiner Mitglieder wächst oder vielleicht Mangels Neueintretender zur Zeit im Wachsen begriffen ist. Dies rapide Anwachsen der Verpflichtungen mit steigendem Alter der Mitglieder bildet das, was die Versicherungssachverständigen als den Abschätzungsfehler (vice of assessmentism) bezeichnen — die trügerische Annahme, daß die erforderlichen Zahlungen des laufenden Jahres durch die Beiträge der augenblicklichen Mitglieder gedeckt werden können. Wo aber die Mitgliedschaft allgemein ist, wachsen das Durchschnittsalter und daher auch die Verpflichtungen nicht und können es auch nicht thun. Wenn die Kranken- und Begräbnißunterstützung und die Alterspensionen vom Staate an alle Bürger gezahlt würden, so würde vom versicherungstechnischen Standpunkt aus die Zahl der Fälle Jahr für Jahr konstant bleiben oder nur durch die langsamen und schrittweise sich vollziehenden Aenderungen der Nationalgesundheit beeinflußt werden. Ein einzelnes Gewerbe befindet sich in dieser Hinsicht in fast derselben Lage, wie eine Nation, und wenn ein Gewerkverein dauernd alle Arbeiter seiner Industrie einschließt, so wird der Prozentsatz der Unterstützungsfälle bemerkenswerth gleichförmig sein. Aber auch in weniger allgemeinen Organisationen, wo die Motive zum Eintritt sehr wenig mit Hilfskassenunterstützungen zu thun haben, und die nicht unter konkurrirenden Gewerkvereinen leiden, ist das Resultat in der Praxis dasselbe. Thatsächlich bleibt das Durchschnittsalter der Mitglieder eines wohl etablirten Gewerkvereins bemerkenswerth konstant und scheint nur mit der allgemeinen Besserung der Hygiene zu wachsen.

Mitgliedern irgend eine gesetzliche Sicherheit oder eine feste Garantie dafür zu geben, daß er sie nicht in Folge von Krankheit oder Alter in Armuth gerathen läßt. Alterspensionen und sogar Krankenunterstützungen werden von ihm thatsächlich nur unter der Bedingung versprochen, daß nach der Erfüllung seiner anderen Aufgaben noch Geld vorhanden ist. „Das Recht der Mitglieder auf Unterstützungen“, schrieb Daniel Guile im Jahre 1869 im Namen der Exekutive der Eisengießer, „besteht nur solange als die Gesellschaft zu zahlen im Stande ist. Jede genaue Bestimmung des Betrags, den ein Mitglied als Rückzahlung für eine bestimmte Summe von Beiträgen mit Recht erwarten kann, beruht auf einer Durchschnittsrechnung, die zu schwierig ist, als daß wir hier auf sie eingehen könnten, und für die thatsächlich die grundlegenden Arbeiten fehlen.“ [5] Angesichts dieses Mangels an Sicherheit und dieses Fehlens einer versicherungstechnischen Grundlage scheint es auf den ersten Anblick überraschend, daß ein Gewerkverein nach dem anderen zu seinen gewerblichen Aufgaben die Geschäfte einer gewöhnlichen Hilfskasse hinzugefügt hat. Wie aber Professor Beesly im Jahre 1867 bemerkte, „ist es viel ökonomischer, von einer Gesellschaft, die alle Arten von Unterstützungen gewährt, abzuhängen, als für Kranken- und Begräbnißunterstützungen an eine Hilfskasse und für Werkzeug- und Unfallunterstützungen, sowie für gewerbliche Zwecke an einen Gewerkverein Beiträge zu zahlen.“ [6] Ob nun der gewöhnliche Arbeiter die Ersparnisse zu schätzen weiß, „die durch die Konzentration der Verwaltung und die dadurch bewirkte Verringerung der Geschäftsunkosten“ erzielt werden, oder nicht, auf jeden Fall ist es ihm klar, daß es bequemer ist, an einen Verein, als an mehrere zu zahlen. Das erklärt aber noch nicht zur Genüge die Hartnäckigkeit, mit der erfahrene Gewerkvereinsbeamte für die Beibehaltung der Krankenunterstützungen und Alterspensionen eintreten. Ihr Glaube an die Vortheile einer solchen Entwicklung der Hilfskassenseite im Gewerkvereinswesen beruht eingestandenermaßen auf der Unterstützung, die einer Arbeiterorganisation damit zuwächst. Erstens dient diese Hilfskassenseite als mächtige Anziehung für zögernde Neulinge. Für den jungen Mann, der gerade aus der Lehrzeit kommt, ist die Aussicht, in Fällen von Krankheit oder Arbeitslosigkeit eine sichere Unterstützung zu haben, ein stärkerer Beweggrund für den Anschluß an den Verein und für die regelmäßige Entrichtung seiner Beiträge, als die weniger augenfälligen Vortheile, die durch die Verbindung des Gewerks gewonnen werden. „Sie trägt dazu bei“, sagt George Howell, „die Mitglieder an den Verein zu fesseln, zu einer Zeit, wo vielleicht allerlei andere

[5] Monthly Report of the Friendly Society of Ironfounders, Oktober 1869.

[6] E. S. Beesly, The Amalgamated Society of Carpenters and Joiners (London 1867), S. 4.

Bedenken erkältend auf den Eifer der Angehörigen eines reinen Gewerkvereins einwirken würden." [7]

Und wenn, wie dies gewöhnlich der Fall ist, der ganze Beitrag in eine gemeinsame Kasse fließt, so gewinnt der Verein den Vortheil eines neuen finanziellen Reservefonds, der zur Zeit der Noth zur Unterstützung seiner Gewerbepolitik verwendet und bei günstigerer Gelegenheit zurückerstattet werden kann. Die großen Gewerbehilfskassen, wie die der Kesselschmiede, Maschinenbauer, Steinmaurer und Eisengießer haben, wie wir schon sahen, niemals gezögert, ihre Schätze zu leeren, um ihre Mitglieder in den Stand zu setzen, unberechtigten Eingriffen in ihre Lebenshaltung entgegenzutreten. Auf diese Weise macht es die Einrichtung von Hilfskassenunterstützungen, die bedeutend erhöhte Beiträge mit sich bringt, dem Gewerkverein möglich, einen imposanten Reservefonds anzusammeln, der, selbst wenn er nicht wirklich angegriffen wird, sich doch als ein wirksamer „moralischer Faktor" in den Unterhandlungen mit Arbeitgebern erweist.

Wir haben also gesehen, daß dieses Hilfskassenelement dem Gewerkvereinswesen sowohl eine weitere Anziehung als auch eine weitere Unterstützung gewährt. Aber dieses ist nicht alles. In einem starken und gutorganisirten Verein kann die Einrichtung bedeutender Hilfskassenunterstützungen ein mächtiges Werkzeug werden, um unter den Mitgliedern Disziplin zu halten und allen die Entscheidungen der Majorität aufzuzwingen. Wenn die Ausschließung den Verlust großer zukünftiger Vortheile mit sich bringt, wie z. B. den der Alterspension, wird sie zu einer sehr schweren Strafe. Und ebenfalls, wenn das freiwillige Ausscheiden das Aufgeben jeden Antheils an einem beträchtlichen, lange angesammelten Vermögen bedeutet, so bedenkt ein Zweigverein, der für den Augenblick über irgend eine Entscheidung der Majorität mißvergnügt ist, sich zweimal, ehe er sich im Aerger losreißt und unabhängig erklärt. So hat denn die Aufnahme der Hilfskassenunterstützungen im Allgemeinen einen großen festigenden Einfluß auf das Gewerkvereinswesen gehabt. Wir können daher auch vollkommen verstehen, warum entschiedene Feinde der gewerblichen Vereinigungen, wie z. B. die verbündeten Arbeitgeber, die 1867 vor die königliche Kommission kamen, diese Vereinigung des Gewerkvereins mit der Hilfskasse mit Erbitterung als ungesetzlich und gefährlich verschrien haben. [8]

---

[7] George Howell, Trade Unionism, New and Old, London 1892, S. 102.

[8] „Die Vereinigung von Gewerkvereins- mit Hilfskassenzwecken war eine sehr schlaue Erfindung in der Absicht, die Kraft der gewerblichen Organisationen zu vergrößern. Das Unterstützungselement sollte zuerst anlocken und dann eine Kontrolle ausüben. Nachdem der Köder zukünftiger Unterstützungen Mitglieder herangezogen hatte, sollte die Furcht vor etwaiger Konfiskation Gehorsam erzwingen." James Stirling, „Trade Unionism", Glasgow 1869, S. 43. Ohne

Hilfskassenunterstützungen haben vom Standpunkt des Gewerkvereinsbeamten noch einen anderen Vortheil. Für den ständigen besoldeten Beamten, dessen Zeit vollständig von den gewöhnlichen Tagesgeschäften in Anspruch genommen wird, ist es kein geringer Gewinn, daß Krankenunterstützungen und Alterspensionen dahin wirken, „die Mitglieder ruhig zu halten". Schon im Jahre 1867 sah ein kluger Freund der großen amalgamirten Vereine, des „Neuen Unionismus" der damaligen Zeit, dies ein. „Die Wichtigkeit dieses Prinzips (alle Unterstützungen der gewöhnlichen Hilfskassen zu gewähren), begreift man am besten", bemerkt Professor Beesly, „wenn man den Charakter und die Thätigkeit der alten Vereine betrachtet, die es nicht angenommen haben. Die Mitglieder vereinigen sich nur für ‚gewerbliche Zwecke'. Die Beiträge sind unbedeutend, bisweilen nur ein Penny wöchentlich. Die Mitglieder gehören wahrscheinlich für Unterstützungszwecke zu den Oddfellows oder Foresters; und da das finanzielle Band, das sie an ihren Verein bindet, so schwach ist, so treten sie diesem mit derselben Sorglosigkeit bei, mit der sie ihn verlassen. Trotz der geringen Beiträge wird im Laufe der Zeit ein Fonds angesammelt werden. Es fehlt an einer Verwendung für diesen Fonds. Da ist er und liegt sozusagen brach. Die Leute wollen ihn gerne anwenden; so wird denn an die Unternehmer eine Forderung gerichtet, ohne Rücksicht vielleicht auf die Verhältnisse des Gewerbes. Ein Streik folgt. Die Mitglieder leben eine Zeit lang von ihrem Fonds, und wenn er erschöpft ist, geben sie nach. Solche Vereine kann man Streikvereine nennen; sie haben keinen anderen Existenzzweck." [9] „Ein Gewerkverein ohne Hilfskassenunterstützungen", hat Mr. John Burnett häufig erklärt, „ist wie ein stehendes Heer. Er ist

---

jegliche Begründung ist die — jetzt noch oft wiederholte — Anschuldigung, daß die mit Einstimmung der Mitglieder erfolgte Anwendung des Gewerkvereinsvermögens zu Streikzwecken moralisch, wenn auch nicht dem Gesetze nach, auf Unterschleif hinausläuft. Als der Hauptregistrator der Hilfskassen von der königlichen Arbeitskommission gerade über diesen Punkt befragt wurde, vertheidigte er ausdrücklich das Vorgehen der Gewerkvereine. „Der erste Zweck des Gewerkvereins", sagte Herr Brabrook, „ist Schutz des Gewerbes, und alles Uebrige ist nur nebensächlich.... Die große Mehrzahl der Gewerkvereinsmitglieder weiß ganz genau, daß sie die Krankenunterstützung nicht erhalten wird, wenn ihr Geld schon vorher zu Gewerkvereinszwecken verwendet worden ist, und sie ist durchaus Willens, daß es auf diese Weise verwendet werden soll, wenn ein Nothfall eintritt." (Fragen 1561—3.) J. M. Ludlow, sein Vorgänger im Amt, bestätigte diese Auffassung vollkommen. „Irgend welche Gewerkvereinsfonds zu Unterstützungszwecken zu hypothekisiren", fügte er hinzu, „wäre vielleicht der Ruin des Gewerkvereins, und damit auch der Ruin der Männer, welche jene Fonds aufgebracht haben." (Fragen 1783—8.)

[9] E. S. Beesly, The Amalgamated Society of Carpenters and Joiners (London 1867), S. 3.

eine ständige Bedrohung des Friedens." Und so finden wir, daß die Unternehmer der heutigen Zeit vom Jahre 1867 an die Kritik ihrer Vorfahren aufgeben und ihre bittersten Denunziationen für den reinen Gewerkverein (trade society) aufsparen.

Rücksichtlich der anderen Abtheilung ihres Versicherungsgeschäfts auf Gegenseitigkeit nehmen die Gewerkvereine eine besondere Stellung ein. Wie unvollkommen sie auch die Aufgabe, ihren arbeitslosen Mitgliedern den Lebensunterhalt zu gewähren, erfüllen mögen, sie verrichten damit einen Dienst, der ohne sie unverrichtet bleiben würde. Keine andere Organisation, ob nun geschäftlicher oder philanthropischer Art, hat es bis jetzt unternommen, die Lohnarbeiter gegen die bittere Noth der Arbeitslosigkeit zu schützen.[10] Die Erfahrung scheint zu beweisen, daß die Arbeitslosenunterstützungen erfolgreich nur von solchen Körperschaften verwaltet werden können, deren Mitglieder zu demselben Gewerbe gehören und in denselben Fabriken arbeiten. Es ist daher nicht wunderbar, daß die Gewerkvereine ihre Hauptaufmerksamkeit auf die Verwaltung der Arbeitslosenunterstützung richten. Obschon die Begräbnißunterstützung fast allgemein, und die Unfallunterstützung in weiter Ausdehnung gewährt wird, so machen sie zusammen mit der Versicherung der Werkzeuge doch nur einen kleinen Bruchtheil der Gesammtausgabe aus. Und obschon Krankengelder und Alterspensionen bedeutende Summen ausmachen, so nimmt doch die Arbeitslosenunterstützung die erste Stelle in dem Versicherungsgeschäft ein; in vielen Fällen nimmt sie an Ausdehnung zu, während andere beschränkt werden.[11] Für eine Körperschaft der Mittelklasse wäre es natürlich, den wöchentlichen Renten an die Kranken und alterspensionsberechtigten Mitglieder des Vereins ein Vorzugsrecht auf ihr Vermögen zu geben, um ihre Zahlung zu sichern. Ein Gewerkverein schlägt diesen Weg nicht nur nicht ein, sondern giebt thatsächlich

[10] Man hat seit 1894 in Bern, Basel und St. Gallen (Schweiz), in Köln (Deutschland) und in Bologna (Italien) Versuche mit einer freiwilligen oder städtischen Arbeitslosenversicherung gemacht. Ein Bericht über dieselben, die nicht sehr erfolgreich gewesen zu sein scheinen, findet sich im Rapport sur la Question du Chômage, herausgegeben von der französischen Regierung, Conseil Supérieur du Travail (Paris 1896, 398 S.), und Zirkuläre 2 und 5 (Serie B) des Musée Social, Paris, wo eine ausführliche Bibliographie angegeben ist; ferner Charles Raaijmakers, Verzekering tegen Werkloosheid (Amsterdam 1895).

[11] So treffen die Satzungen des Vereins der Bleicher (Rules and Regulations of the Operative Bleachers', Finishers and Dyers' Association, Bolton 1891, Satzung 24) in dem Abschnitt: Krankenunterstützung, nur für einen Fall Vorkehrungen, der außerhalb des Bereichs der reinen Hilfskasse liegt. „Ein Mitglied, dessen Familie die Pocken oder eine andere ansteckende Krankheit hat und das infolgedessen zeitweilig aus seiner Arbeitsstelle entlassen wird, soll ein Anrecht auf die gewöhnliche Arbeitslosenunterstützung haben. Wenn aber das Mitglied selbst krank wird, soll dieselbe aufhören."

den Arbeitslosenunterstützungen den Vorzug und bezahlt gewöhnlich die vollen Sätze derselben, selbst wenn seine Gelder schnell aufgebraucht werden, bis er den letzten Pfennig ausgegeben hat. Der Grund dieser Vorliebe liegt nicht allein in dem ungeheueren Unterschied, der zwischen der Arbeit der Mittelklasse und der der Arbeiterklasse in Bezug auf Ständigkeit besteht. Die wesentliche Absicht des einzelnen Mitgliedes mag es sein, der persönlichen Noth vorzubeugen, in die es selbst und seine Familie durch das Aufhören seines wöchentlichen Einkommens sonst gebracht werden. Die Aufgabe des Gewerkvereins vom kollektiven Standpunkt aus besteht aber darin, ihn daran zu hindern, unter dem Druck des Verhungerns Arbeit unter Bedingungen anzunehmen, die nach der gemeinsamen Ansicht des Gewerks den Interessen desselben schädlich wären. Das hat von Anfang an als der leitende Gedanke der Arbeitslosenunterstützung gegolten. Bereits im Jahre 1741 hieß es, daß die Wollkämmer „einander unterstützen, so daß sie im ganzen Königreich ein einziger Verein geworden sind. Und um ihren Lohn hoch zu halten, und zur Trägheit anstatt zur Arbeit zu ermuthigen, geben sie dem arbeitslosen Mitglied ihres Klubs ein Billet und Geld, damit er in der nächsten Stadt, wo ein Klub ist, Arbeit sucht. Hier wird er ebenfalls unterstützt, darf sich eine bestimmte Zeit aufhalten und wird dann so behandelt wie zuvor. Auf diese Weise kann er im ganzen Königreich herumreisen und sich in jedem Klub pflegen lassen, ohne daß er einen Pfennig eigenen Geldes auszugeben oder einen Streich Arbeit zu thun braucht. Diese Einrichtung haben die Weber gleichfalls nachgeahmt, obschon sie bei ihnen noch nicht im ganzen Königreich eingeführt, sondern auf die Orte, an denen sie arbeiten, beschränkt ist.“ [12]

Die ökonomischen Resultate dieses Reisesystems beunruhigten die Gemüther der Assistant Poor Law Commissioners von 1834. Die Lederzurichter „gehören zu einem Gewerbe, in dem eine Körperschaft oder ein Verein existirt; die Leiter dieser Vereinigung geben Billette an die Mitglieder aus. Diese Billette werden von Zeit zu Zeit erneuert. Der Besitzer eines solchen wandert

[12] A Short Essay upon Trade in General, by a Lover of his Country (London 1741), zitirt in History of the Worsted Manufacture in England, by John James (London 1857). Wie unangenehm die Unternehmer die Unabhängigkeit empfanden, welche den Arbeitern dadurch zu Theil wurde, läßt sich aus der folgenden Anzeige im Leicester Herald vom Juni 1792 schließen: „An die Wollkämmermeister. Die Wollkämmarbeiter in Kendal haben ihre Arbeit niedergelegt und sich in ungesetzmäßiger Weise vereint, um ihre Löhne zu erhöhen, die bereits so hoch sind, wie in den übrigen Theilen des Königreichs: sie haben auch unausgefüllte Wechsel oder Scheine an E. Hewitson, Lehrling bei Mr. Pooley, T. Parkinson bei Mr. Barton und W. Wilkinson bei Mr. Strutt gegeben, die ohne diese Wechsel oder Scheine bei ihren Meistern hätten bleiben müssen.“

von Ort zu Ort, darf aber denselben Weg nur einmal in sechs Monaten machen. Wenn er diese Zwischenräume beobachtet, so findet er immer wieder Unterstützung.... Das Billet gilt im ganzen Königreich überall da, wo ein Klub oder eine Loge des Gewerbes existirt. Das fragliche Individuum hätte Arbeit zu einem Wochenlohn von 1 Pfund oder sogar 30 Schillingen haben können, lehnte sie aber ab; kein Betrag unter 2 Pfund genügte ihm, und als man ihn um Gründe für die Ablehnung der Anerbietungen fragte — als man ihn fragte, ob es nicht besser sei, wöchentlich 1 Pfund zu verdienen, als sich auf gelegentliche Hilfsquellen zu verlassen, antwortete er, er hätte keine Lust, ‚Rauhbein zu werden', was der Fall wäre, wenn er unter Preis arbeitete."[13]

Allmälig machen sich die Gewerkvereine das wahre Ziel dieses (Gegenseitigkeits-)Versicherungssystems klar. Im Jahre 1844 erklärte der Verein der Federmesserschleifer in Sheffield (Spring Knife Grinders' Protection Society of Sheffield): „Das Ziel, das wir erreichen müssen, besteht darin, allen arbeitslosen Mitgliedern Unterstützung zu gewähren, damit keiner in die peinliche Nothlage kommt, beim Kirchspiel um Armenunterstützung bitten oder den ungerechten Forderungen der Unternehmer oder ihrer Beamten nachgeben zu müssen."[14] Die Flintglasarbeiter drücken denselben Gedanken aus. „Unsere Löhne hängen von dem Angebot von Arbeitskraft auf dem Markte ab; unser Interesse ist es also, dies Angebot zu beschränken, den Ueberschuß von Arbeitskraft zu verringern, unseren Arbeitslosen ihre Lage behaglich zu machen und ihnen die Furcht vor der Zukunft zu nehmen — wenn wir dies ausführen, dann haben wir die Kontrolle über unsere überschüssigen Arbeitskräfte und brauchen keinen ungerechten Unternehmer zu fürchten."[15] Vier Jahre später beschloß die Delegirtenversammlung der Amalgamirten Maschinenbauer die Zeit, innerhalb derer ein Mitglied zu fortdauernder Arbeitslosenunterstützung berechtigt sein solle, um neun Wochen zu verlängern. Es wurde erfolgreich ausgeführt, daß „bei schlechtem Geschäftsgang eine dauernde Unterstützung absolut nothwendig sei; denn die Männer, die so lange arbeitslos gewesen wären, daß sie das Anrecht auf Unterstützung gänzlich verloren hätten, würden sich gezwungen sehen, entweder um Armenunterstützung einzukommen oder Stellen unter Bedingungen anzunehmen, die für das Gewerbe nachtheilig wären. Falls sie aber das Letztere thäten, so würde der Verein nur eine geringe Kontrolle über sie ausüben können, wenn er ihnen nicht das

---

[13] Report of Poor Law Commission of 1834, Anhang S. 900, a.

[14] M. S. Rules of the Spring Knife Grinders' Protection Society of Sheffield in einem alten Kassenbuch vom Jahre 1844.

[15] Flint Glass Makers' Magazine, einleitender Artikel des Herausgebers, Nr. 1, September 1850.

Anrecht auf eine Unterstützung gewährte. Es wurde also festgestellt, daß es zum Schutz des Gewerbes absolut nothwendig sei, die Unterstützung zu einer dauernden zu machen, damit die Mitglieder der Gesellschaft der Versuchung, gegen die allgemeinen Regeln eines Distrikts zu handeln, mit Erfolg widerstehen könnten."[16] Zum Schluß zitiren wir den Verein der Schiffsbauer (Associated Shipwrights' Society), der erst in den letzten Jahren die regelmäßige Zahlung von Arbeitslosenunterstützung aufgenommen hat. Die Begründung des Generalsekretärs, Mr. Wilkie, in der Delegirtenversammlung von 1885, die den Ausschlag für die Annahme gab, führte Folgendes aus: „Ein erfolgreicher Schutz des Gewerbes ist durchaus unmöglich, wenn ein Drittel oder die Hälfte des Gewerkes arbeitslos und verhungernd umherläuft. Wofern die Mitglieder des Gewerbes nicht bereit sind, in mehr oder weniger hohem Maße die überschüssige Arbeitskraft auf dem Markte aufzukaufen, wird es niemals einen wahrhaften Schutz des Gewerbes geben können."[17]

Diese historische Darlegung des Zweckes, der der Arbeitslosenunterstützung zu Grunde liegt, wird durch die Thatsachen der heutigen Praxis bestätigt. Während alle Mitglieder eines Gewerkvereins die Pflicht haben, mit allen Mitteln Arbeitsstellen für ihre arbeitslosen Genossen ausfindig zu machen, und während es diesen bei schwerer Strafe verboten ist, „angebotene Arbeit abzulehnen", muß dabei doch stets eine fundamentale Bedingung erfüllt sein, die für den Gewerkvereinler so selbstverständlich ist, daß sie keiner ausdrücklichen Hervorhebung in den Satzungen bedarf. Ein Mitglied darf nicht nur ein Angebot nach dem anderen ablehnen, wenn dieselben unter dem Standard-

[16] Minutes of the Second Delegate Meeting of the Amalgamated Society of Engineers, S. 38 (London 1854). Die Verfassung und die Satzungen der schottischen Eisenformer (Associated Ironmoulders of Scotland), Glasgow 1892, erkennen ausdrücklich an, daß der Werth der Arbeitslosenunterstützung in ihrer Fähigkeit bestehe, den Standardlohnsatz aufrecht zu halten. „Jedes Mitglied, das in Folge Arbeitsmangels arbeitslos wird ... soll Arbeitslosenunterstützung erhalten ... wenn es aber aus eigener Initiative seine Arbeitsstelle verläßt, soll es kein Anrecht darauf haben. Der Ausdruck ‚Arbeitsmangel' soll alle Arten von Entlassung ohne Verschulden des Mitglieds in sich fassen — Entlassung in Folge schlechten Geschäftsgangs, schlechter Bezahlung, in Folge Widerstands gegen eine Lohnreduktion und ungerechtfertigter Beschimpfung oder Mißhandlung seitens des Unternehmers oder Vorarbeiters. ... Der Ausdruck ‚aus eigener Initiative' soll alle Arten von Entlassung in Folge von Unregelmäßigkeit, Fernbleiben ohne Urlaub (Krankheitsfälle ausgeschlossen), Trunkenheit und Zänkerei und die freiwillige Aufgabe der Arbeit umfassen." (§ 30, Abs. 4.)

[17] Address of General Secretary at Delegate Meeting of Associated Shipwrights' Society, 1885.

lohnsatz bleiben oder sonst den normalen Arbeitsbedingungen widersprechen; es ist ihm sogar absolut verboten, Arbeit unter Bedingungen anzunehmen, die seinen Zweigverein nicht befriedigen. Der Besucher einer Zweigvereinsversammlung der Zimmerleute oder Maschinenbauer kann oft hören, wie Mitglieder, die Arbeitslosenunterstützung erhalten, dem Zweigverein berichten, daß ihnen Stellungen unter den oder den Bedingungen angeboten sind, und anfragen, ob es recht erscheine, dieselben anzunehmen. Der Zweigverein wird die Angelegenheit unter dem Gesichtspunkt ihrer Einwirkung auf den Standardlohnsatz behandeln. Vielleicht wird man einem verstümmelten oder älteren Mitglied gestatten, sich eine Reduktion des für den Distrikt giltigen Normallohns um fünf Schilling gefallen zu lassen; dagegen lieber einen durchaus arbeitsfähigen und tüchtigen Arbeiter weiter unterstützen, als eine Abweichung von der gewöhnlichen Regel erlauben.[18]

Hier sind wir nicht mehr auf dem Gebiet der Versicherungswissenschaft. Selbst wenn es sich als möglich herausstellen sollte, den durch reine Handelsdepressionen verursachten Einkommensverlust einer arithmetischen Skala von Beiträgen und Unterstützungen zu Grunde zu legen, so kann doch niemals die Höhe der Arbeitslosenunterstützung bestimmt werden, die ohne Gefahr gegen einen bestimmten Beitrag gezahlt werden kann, wenn die Annahme der Arbeit durch die Politik bedingt ist, welche der Verein in Sachen des Standardlohnsatzes beobachtet. Eine solche Bedingung führt uns aus dem Bereich der Versicherung, wie wir sie oben definirt haben. Nach den Ansichten und der Verwaltungspraxis der Gewerkvereine liegt der Werth der Arbeitslosenunterstützung nicht ausschließlich oder nur hauptsächlich in dem Schutze des Einzelnen gegen zufällige Ereignisse. Für den denkenden und erfahrenen Gewerkvereinler besteht ihre Hauptaufgabe in dem Schutze des Standardlohnsatzes und der übrigen normalen Arbeitsbedingungen. Sie soll verhüten, daß dieselben in schlechten Zeiten durch die Konkurrenz der Mitglieder, die die Nothwendigkeit zur Annahme der Bedingungen der Unternehmer zwingt, schrittweise verschlechtert werden.

Der Leser begreift jetzt, warum diese Art von gegenseitiger Versicherung nicht als ein Ziel oder Gegenstand, sondern nur als eine Methode der Gewerkvereinsbewegung betrachtet werden muß. Auf den ersten Blick scheint nichts einfacher zu sein, als diese gegenseitige Unterstützungsfürsorge, die die Arbeiter in

---

[18] Die Rules to be observed by the members of the Bury and District Tapesizers Friendly Protective Society (Bury 1888) bestimmen (S. 7): „Wenn ein Mitglied, das arbeitslos ist und Arbeitslosenunterstützung erhält, sich um eine Stelle bewirbt oder das Angebot einer Stelle erhält, und ihm ein geringerer Lohn, als sein früherer, geboten wird, soll es die Freiheit haben, die Stelle anzunehmen oder abzulehnen, ohne daß ihm im letzteren Falle seine Unterstützung entzogen wird."

den Stand setzt, anderswo Arbeit zu suchen, und von dem Zwange befreit, sich allen Bedingungen der Unternehmer zu unterwerfen. Es scheint, als ob sie auf den Arbeitsmarkt keinen größeren ökonomischen Einfluß ausüben würde, als das Vorhandensein der Ersparnisse einzelner Personen in einer Sparkasse. Die Gewerkvereine sind aber, wie Fleeming Jenkin hervorgehoben hat, deshalb viel mächtiger als die Sparkassen, „weil sie der Gemeinschaft der Arbeiter die Erwerbung von Wohlstand ermöglichen. . . . Der einzelne Arbeiter weiß, daß sein Reservefonds fast nutzlos sein wird, wenn nicht sein Nachbar gleichfalls einen Reservefonds hat. Wenn jeder Arbeiter sich bei einem Streik nur auf sein eigenes Vermögen verließe, so müßten die Aermeren zuerst nachgeben; sie würden zuerst Arbeit haben, während die Reicheren, nachdem sie einen Theil ihrer Reserve ausgegeben haben, finden würden, daß sie durch ihre ärmeren Konkurrenten ersetzt und die Opfer nutzlos gebracht worden seien. Ein vereinigter Reservefonds sorgt dafür, daß Alle in gleicher Ausdehnung leiden, und verleiht dadurch große Gewalt. Der Gewerkverein arbeitet daher fortgesetzt an der Steigerung der Löhne, da er die Arbeiter in den Stand setzt, einen gemeinsamen Fonds anzulegen, mit dem sie ihrem Entschluß Nachdruck geben können, nur gegen höheren, ihnen größeren Komfort gewährenden Lohn zu arbeiten.“ [19] Wenn zugleich mit diesem kollektiven Reservefonds ein gemeinsames Einverständniß über die Bedingungen herrscht, unter denen allein ein Mitglied Arbeit annehmen wird, so haben wir offenbar eine überlegte und bewußte Anwendung der gegenseitigen Versicherung, nicht um individuelle Noth zu lindern, sondern um die Durchführung einer Gewerkvereinssatzung zu erzwingen.

Die Methode der gegenseitigen Versicherung wird mehr oder weniger bewußt von allen Vereinen befolgt, die überhaupt Unterstützungen geben. Bis die Unternehmer sich zu kollektiven Arbeitsverträgen herbeiließen, und eine Beeinflussung der Gesetzgebung in die Gewalt der Arbeiter kam, war die gegenseitige Versicherung das einzige Mittel, durch das die Gewerkvereinler ihr Ziel auf gesetzlichem Wege erreichen konnten. Daher schreibt sich auch ihre Beliebtheit bei der Gruppe von schlauen Beamten, welche die Arbeiter zwischen 1845 und 1875 führten. Dunning bezeichnet sie in der That als die Hauptmethode des Gewerkvereinswesens. „Der einzelne Unternehmer kann es bei den Verhandlungen länger aushalten, als der Arbeiter; und da derjenige, der es am längsten aushalten kann, sicher seine Forderungen durchdrücken wird, so vereinigen sich die Arbeiter, um bei den Verhandlungen über den Verkauf ihrer Arbeitskraft sich eine wenigstens einigermaßen gleiche Stellung mit dem Unternehmer zu verschaffen. Das ist die einzige vernunftgemäße Begründung der Gewerkvereine. . . . Das beabsichtigte Ziel wird dadurch erreicht, daß für die

[19] Fleeming Jenkin, Graphic Representation of the Laws of Supply and Demand in Recess Studies (Edinburg 1870), S. 183—184.

Unterstützung der arbeitslosen Mitglieder während einer bestimmten Zahl von Wochen im Jahre ein Fonds gebildet wird. Dies ist das gewöhnliche und regelmäßige Verfahren, durch das die Arbeitskraft der Mitglieder eines Gewerkvereins geschützt wird: die augenblicklichen Bedürfnisse sollen Niemanden dazu zwingen, mit geringerem Lohne zufrieden zu sein, als den die Nachfrage und das Angebot von Arbeitskräften früher in dem Gewerbe bestimmt haben."[20]

William Allan, der erste Sekretär der Vereinigten Maschinenbauer, drückte dieselbe Ansicht aus. „Wir beschäftigen uns sehr wenig mit der Regulirung der Lohnsätze", sagte er der königlichen Kommission im Jahre 1867, „sie reguliren sich selbst, wenn ich diesen Ausdruck gebrauchen darf. Wenn ein Mitglied", fuhr er fort, „glauben sollte, nicht den angemessenen Lohnsatz zu empfangen, so würde ihn der Verein in seinem Widerstand ermuthigen, d. h. er würde ihm Unterstützung zahlen, so lange er arbeitslos ist.... Der Betreffende würde zu seinem Zweigverein gehen und würde dort angeben, daß er nur einen bestimmten Lohnsatz erhalte. Wenn er seine Arbeit aufgeben will, so wird er fragen, ob er unter diesen Umständen zu dem „Geschenk" d. h. der Arbeitslosenunterstützung, berechtigt wäre, wenn er seine Stelle verließe; und aller Wahrscheinlichkeit nach wird der Verein sagen, Du kannst gehen und wir wollen Dir Unterstützung zahlen. Oder sie werden vielleicht sagen, wir glauben, daß Du so viel erhältst, wie Du erwarten kannst."[21]

In einigen kleinen und hoch organisirten Gewerben gelernter Handwerker ist dieses Verfahren, die Beobachtung der Vereinssatzungen durch die gegenseitige Versicherung zu erzwingen, nicht nur zu einer wirksamen Vertheidigungs- sondern auch Angriffswaffe ausgebildet worden. Wir können hier das Beispiel des Vereins der Zurichter von spanischem und Maroccoleder (Spanish and Morocco Leather Finishers' Society) anführen, eines kleinen aber mächtigen Vereins, der alle Arbeiter des Gewerbes umfaßt. Derselbe hat während der letzten fünfzig Jahre keinen formellen Streik angeordnet oder sich offen in „das Verhältniß zwischen Unternehmer und Arbeiter gemischt". Trotzdem hat er eine ausführliche, einheitliche Lohnskala in allen alten und neuen Zentren des Gewerbes durchzusetzen verstanden; er hat diese Stücklohnliste trotz der vielen Verbesserungen des Arbeitsprozesses fünfzig Jahre

[20] T. J. Dunning, Trades Unions and Strikes: their Philosophy and Intention (London 1860), S. 10. Vergl. auch Dunnings Artikel über „Wages of Labour and Trade Societies" im 2., 3. und 4. Heft des „Bookbinders' Trade Circular" (1851); Geschichte des Trade Unionismus, S. 157.

[21] First Report of the Commissioners appointed to enquire into the Organisation and Rules of Trades Unions and other Associations (London 1867). Aussage des W. Allan, Frage 787—789.

lang so gut wie unverändert aufrecht erhalten; er hat in Folge dessen den Lohn seiner Mitglieder sicher über dem Wochensatz von zwei Pfund gehalten und erfolgreich eine strenge Beschränkung der Lehrlingszahl — nirgends ist mehr als ein Lehrling auf sieben Arbeiter gestattet — durchgeführt. Trotzdem ist er niemals offen kollektiv vorgegangen. Wenn ein Unternehmer sich auch nur im Geringsten weigert, die Regeln zu beobachten, verlassen ihn die Mitglieder, einer nach dem anderen, und erhalten Arbeitslosenunterstützung, die 39 Wochen lang gewährt werden kann.[22] Gewöhnlich stellen die Unternehmer, wie wir gehört haben, jede Beschwerde ab, nachdem sie sich einmal einige Monate lang alle paar Wochen mit neuen Arbeitern hatten behelfen müssen. Im Jahre 1845 strich der alte Verein der Schmiede (Old Smiths' Society), der in den Jahren 1827 bis 1844 unter zahlreichen kleinen Streiks stark gelitten hatte, alle Bestimmungen über jene regelrechten Kämpfe mit den Unternehmern zu Gunsten der stilleren Art der Beeinflussung aus seinen Satzungen. Die Einleitung zu den Satzungen, die die Delegirtenversammlung von 1845 aufsetzte, fügt hinzu: „Streitigkeiten ... können nur durch freundschaftliche Berathungen zwischen Meistern und Arbeitern beigelegt werden, die gewillt sind, sich gegenseitig Thatsachen mitzutheilen, um einander zu helfen. Wenn dies auch durch die Anstrengungen gemeinsamer und uninteressirter Freunde nicht erreicht werden kann, so ist es besser, Meister und Arbeiter sich trennen zu lassen. Leistet keinen Widerstand. Die Arbeiter, so groß auch ihre Zahl sein mag, müssen dann so lange aus der Kasse des Vereins mit Mitteln versehen werden, bis sie andere Stellen erhalten; die Unternehmer mögen zusehen, wie sie andere Leute bekommen. Wir behaupten, daß dieser unscheinbare ruhige Operationsplan in Anbetracht der Zahl der daran betheiligten Mitglieder gegen ein Minimum von Unkosten für die Mitglieder dem Gewerbe in allen seinen Verzweigungen unendlich viel mehr Vortheile bringt und in Zukunft weiter bringen wird, als alle anderen Operationspläne der anderen Vereine."[23] Nach derselben Stellung trachteten die Flintglasarbeiter im Jahre 1850, wo ihre Zeitung die Anwendung dieser unbenannten Waffe empfahl, die wir zu unserer Bequemlichkeit den Einzelstreik (Strike in Detail) getauft haben. — „Wenn ein Mann nach dem anderen geht ... dann wird die stolze und hochmüthige Gesinnung des Unterdrückers gebrochen und er fühlt die Macht, die er nicht sehen kann."[24]

---

[22] Rules to be observed by the Members of the Leeds Friendly Society of Spanish and Morocco Leather Finishers (Leeds 1879).

[23] Report on Trade Societies' Rules von Mr. (jetzt Rt. Hon.) G. Shaw Lefevre in Social Science Association's Report on Trades Societies and Strikes (London 1860).

[24] Flint Glass Makers' Magazine, Juli 1850.

In derselben Weise kann die gegenseitige Versicherung angewandt werden, um die Beobachtung der gemeinen Regeln überhaupt zu erzwingen; und zwar ist sie eine sehr wirksame Waffe. Ein Arbeitgeber, dessen Arbeiter ihn einer nach dem anderen nach gebührender Kündigung verlassen, wird leicht ihre Plätze wieder besetzen. Wenn aber die neugekommenen Arbeiter einer nach dem anderen ihm nach kurzem Aufenthalt ebenfalls kündigen, wird seine Stellung schwieriger. Er kann seine Werkstätte nicht schließen und sich an seine Unternehmergefährten um Unterstützung wenden, da kein Streik besteht und der Gewerkverein sich nicht weigert, seine Bedingungen anzunehmen. Trotzdem kann die Unmöglichkeit, dieselben Arbeiter länger als eine oder zwei Wochen zu behalten, für ihn sehr leicht so lästig werden, daß er gezwungen ist, sorgfältig zu untersuchen, inwiefern seine Arbeitsbedingungen unter dem Standard des Gewerbes sind, und sich diesem anzupassen. Dem Gewerkverein dagegen droht keine Gefahr der Vergeltung und seine Ausgaben sind so gering als möglich, da immer nur wenig Leute zur selben Zeit von ihm unterstützt werden müssen. Insofern der Einzelstreik ein bewußtes Mittel der Gewerkvereinspolitik ist, hängt sein Erfolg von der Ausdehnung ab, in der ein Verein sich die Mitgliedschaft aller tüchtigen Gewerksgenossen gesichert hat, und von ihrer Fähigkeit, andauernd und mit Selbstbeherrschung ein gemeinsames Ziel zu verfolgen. Er konnte daher nur in kleinen, reichen und eng geschlossenen Vereinen das ausschließlich angewandte Verfahren der Kriegsführung werden; in solchen kann er aber sogar einen Parlamentsbeschluß an zwingender Wirkung auf die Unternehmer sehr wohl übertreffen.

Der Einzelstreik ist nur eine überlegtere und bewußtere Anwendung der bei allen Gewerkvereinlern gebräuchlichen Methode, die Lebenshaltung durch gegenseitige Versicherung hochzuhalten. Man kann unmöglich einen Unterschied zwischen dem Vorgehen des kleinen Vereins der Lederzurichter und dem der Amalgamirten Maschinenbauer, wie es William Allan und T. J. Dunning erklären, oder überhaupt dem aller anderen Vereine machen, die lieber ihre Mitglieder feiern lassen und unterstützen, als ihnen gestatten „gegen die Interessen des Vereins" Arbeit anzunehmen. Das hartnäckige Festhalten der Gewerkvereinler an der Arbeitslosenunterstützung und die erst in zweiter Linie kommende Aufnahme des Hilfskassengeschäfts, wie wir es genannt haben, müssen uns als eine vollkommen logische und einheitliche Politik erscheinen, sobald wir uns nur auf den richtigen Gewerkvereinsstandpunkt stellen. Alle Fürsorge, die die Mitglieder des Gewerbes gegen die bittere Noth schützt, hindert die Unternehmer, von ihren Bedürfnissen gegen sie Gebrauch zu machen. [25]

---

[25] Wir können hier einen interessanten kleinen Vorfall bei den Gerbern erwähnen. Die Londoner Gerber haben stets mit Energie gegen die Versuche der Unternehmer gestritten, Häute für Schuhleder zu einem Durchschnittsgewicht an-

lang so gut wie unverändert [illegible] sondern auch das Krankengeld, Be-
Lohn seiner Mitglieder [illegible] der Werkzeuge und verlorenen oder verbrannten
und erfolgreich ein[illegible] für Frau und Kind, und besonders die Unfall-
mehr als ein [illegible] dienen alle dazu, den Anspruch des Arbeiters
ist er niem[illegible] ein vernünftiges Wesen und nicht allein wie ein Ballen
nur im G[illegible] ein Handelsartikel behandelt zu werden. Dies, so erklärt
glieder, [illegible] der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders),
39 W[illegible] und zentrale Säule unserer Organisation. Um sie gruppiren
wie [illegible] Selbstunterstützungen, die wir oben erwähnt haben, und von diesem
W[illegible] Standpunkt aus müssen die Unterstützungen betrachtet werden; denn nur
[illegible] ihm aus ist es überhaupt möglich, zu einem richtigen und gerechten Urtheil
über ihren wahren Werth für die Mitglieder zu gelangen." [26]

Auch wenn wir die gegenseitige Versicherung nur als eine Methode des Gewerkvereinswesens betrachten, ist dieselbe nicht über alle Kritik erhaben. Den Mangel an gesetzlicher und pekuniärer Sicherheit, unter dem die Hilfskassenunterstützungen zu leiden haben, mag ein Lohnarbeiter im Interesse des gesammten Gewerbes in den Kauf nehmen; trotzdem bleibt er ein Uebelstand. Und selbst der erfolgreiche Einzelstreik der Lederzurichter hat auch von ihrem Standpunkt aus große Nachtheile. Kein Gewerkvereinler wird leugnen, daß bei der Abfassung der mit voller Ueberlegung vereinbarten gemeinen Regeln, die von Arbeitern und Unternehmern in gleicher Weise beobachtet werden müssen, nicht nur die Wünsche einer Klasse allein, sondern alle Standpunkte berücksichtigt werden müßten. Die Methode der gegenseitigen Versicherung giebt keine Gelegenheit zu Verhandlungen mit den Unternehmern. Eine jede Partei faßt ihren Entschluß, verläßt sich auf ihre Macht, ihn durchzusetzen, und läßt den Ausgang ausschließlich von der stillschweigenden Ausdauer abhängen. Eine freimüthige

---

zurechnen, anstatt jede besonders zu wägen. Im Jahre 1854 berichteten einige Arbeiter dem Verein, daß ihr Arbeitgeber sich den schlechten Geschäftsgang im Winter zu Nutzen gemacht hätte, um ihnen diesen Gebrauch aufzuzwingen. Wenn ihnen der Verein Geld vorschießen wollte, könnten sie es in der einen Woche unterlassen, ihre Rechnungen dem Arbeitgeber einzureichen, was die gute Wirkung haben würde, ihre Streikfähigkeit klar zu zeigen. Der Verein lieh einem jeden bereitwillig ein Pfund unter der Bedingung, daß er in der laufenden Woche keinen Lohn erhöbe. M.S. Protokollbuch 1854.

[26] Vorrede zu den Rules to be observed by the Members of the Friendly Society of Ironfounders (London 1891). Diese Anwendung der gegenseitigen Versicherung bei den Arbeitern wurde im Jahre 1819 von dem bekannten Baptistenprediger Robert Hall ausführlich erklärt und vertheidigt; vergl. seine Flugschriften: „An Appeal to the Public on the Subject of the Framework Knitters' Fund" (Leicester 1819) und „A Reply to the Principal Objections advanced by Cobbett and others against the Framework Knitters' Friendly Relief Society" (Leicester 1821); beide aufgenommen in seine Werke, Bd. III (London 1832).

und erschöpfende Besprechung hätte vielleicht vorher unbekannte Thatsachen enthüllt, die die Ansichten der Parteien geändert haben würden. Man hätte vielleicht die Entdeckung gemacht, daß einige Punkte, für die eine Partei aufs Entschiedenste eintrat, für die andere Seite ohne Bedeutung waren. Der Einfluß der öffentlichen Meinung hätte mäßigend auf die Verhandlungen gewirkt. Diese bei der kollektiven Arbeitsvertragschließung sich geltend machenden Momente arbeiten auf einen Kompromiß hin, der oft für beide Parteien ein wirklicher Gewinn ist. Dafür ist bei der Methode der gegenseitigen Versicherung kein Platz. Es ist daher nicht überraschend, daß die am höchsten entwickelten und erfolgreichsten modernen Organisationen von der gegenseitigen Versicherung als einer Methode der Gewerberegelung nur selten Gebrauch machen. Bei den Kohlenbergleuten und Baumwollarbeitern, die zusammen ein Fünftel der Gewerkvereinswelt ausmachen, spielen Hilfskassenunterstützungen und sogar die Arbeitslosenunterstützung nur eine sehr unbedeutende Rolle. Und es ist bezeichnend, daß der Verein der Kesselschmiede, in mancher Richtung der erfolgreichste unter den großen Gewerkvereinen, allerdings ein sehr ausgearbeitetes System der gegenseitigen Versicherung in voller Ausdehnung anwendet, aber die Vorkehrungen gegen unabwendbare Unglücksfälle durchaus von seinen Gewerbeaufgaben getrennt hält. In allen Fällen, in denen es sich um den Schutz oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen handelt, machen die Kesselschmiede wie die Kohlenbergleute und Baumwollarbeiter von der einen der beiden einander ausschließenden Methoden des Gewerkvereinswesens Gebrauch: von der kollektiven Arbeitsvertragschließung oder der gesetzlichen Verfügung.

Zweites Kapitel.

Die Methode der kollektiven Arbeits-Vertragschließung.

Das Wesen der Methode der kollektiven Vertragschließung wird am besten durch einige Beispiele klar werden.

In unorganisirten Gewerben nimmt der einzelne Arbeiter, der sich um eine Arbeitsstelle bewirbt, die von dem Unternehmer gemachten Bedingungen an oder lehnt sie ab, ohne mit seinen Arbeitsgefährten in Verbindung zu treten und ohne einen anderen Punkt als die Bedürfnisse seiner Lage in Ueberlegung zu ziehen. Er schließt mit dem Unternehmer über den Verkauf seiner Arbeitskraft einen streng individuellen Vertrag ab.[1] Wenn aber eine Gruppe von Arbeitern sich vereinigt und Vertreter abschickt, die für die ganze Körperschaft die Verhandlungen führen, ändert sich die Sachlage sofort. Anstatt daß der Unternehmer eine Reihe einzelner Verträge mit isolirten Individuen abschließt, sieht er sich jetzt einem Kollektivwillen gegenüber und setzt durch einen einzigen Vertrag die Grundsätze fest, nach denen zur Zeit alle Arbeiter einer bestimmten Gruppe, Klasse oder eines Grades von ihm angenommen werden. Wenn z. B. in einer Tischlerei ein neues Modell angefertigt werden soll, halten die Arbeiter der Werkstätte eine kurze und formlose Versammlung ab, um den Preis seiner Ausführung zu bestimmen. Sie legen ihrer Berechnung die Ueberlegung zu Grunde, ob sie unter Berücksichtigung der Neuheit und der besonderen Art der Arbeit im Stande sind, dabei einen ebenso hohen Stundenlohn, wie früher, zu erzielen. Unterdessen hat der Werkmeister die Arbeit nach seiner Methode,

---

[1] Der Ausdruck „individuelle Vertragschließung" wird gelegentlich von C. Morrison in seinem Essay on the Relations between Labour and Capital (London 1854) als gleichbedeutend gebraucht mit dem „kommerziellen Prinzip, wie man es nennen könnte", nach dem „der Arbeiter seine Arbeitskraft möglichst theuer zu verkaufen und der Unternehmer sie möglichst billig zu kaufen sucht" (S. 9).

So viel wir wissen, ist der Ausdruck „kollektive Vertragschließung" von Beatrice Potter (Mrs. Sidney Webb) in dem Buche „The Cooperative Movement in Great Britain" (London 1891), S. 217, zum ersten Male in dem von uns hier gebrauchten Sinne angewandt worden.

meist nach ziemlich denselben Grundsätzen, wie die Arbeiter, abgeschätzt und ist wahrscheinlich zu einem etwas niedrigeren Preise gelangt. Der Vertreter der Arbeiter bespricht die Angelegenheit mit dem Werkmeister und ein Kompromiß wird abgeschlossen, durch den der Preis der betreffenden Arbeit für die ganze Werkstätte bestimmt wird. Dieser Vorgang unterscheidet sich von dem ersteren, bei dem eine Reihe individueller Verträge mit den einzelnen Arbeitern abgeschlossen werden, dadurch, daß die besonderen Bedürfnisse des Einzelnen außer Ansatz bleiben. Bei privaten Verhandlungen mit einzelnen Arbeitern hätte der Werkmeister einige von ihnen vielleicht in einer solchen Nothlage gefunden, daß er sie hätte dahin bringen können, die Arbeit lieber zu jedem Preise anzunehmen, als sich der Gefahr auszusetzen, auch nur einen halben Tag arbeitslos zu sein. Andere Arbeiter wiederum von besonderer Kraft und Ausdauer wären im Stande gewesen, ihren Standard-Wochenlohn bei Stücklohnsätzen zu erreichen, bei denen ein Durchschnittsarbeiter nicht existiren kann. Durch die Methode der kollektiven Vertragschließung wird der Werkmeister daran gehindert, sich die Konkurrenz dieser beiden Klassen von Arbeitern zu Nutze zu machen, um das Einkommen der übrigen Arbeiter herabzudrücken. Der verhungernde Arbeiter erhält seine Arbeit zu denselben Stücklohnsätzen, wie der Arbeiter, der im Stande wäre, einen Kampf für seinen gewöhnlichen Lohn aufzunehmen. Der überlegene Handwerker behält alle Vortheile, die er über seine Arbeitsgefährten besitzt, ohne aber durch seine Ueberlegenheit den Wochenlohn des gewöhnlichen Arbeiters herabzudrücken.

Dieses Beispiel ist aus der Praxis eines Werkstattklubs (shop club) in einem verhältnißmäßig unorganisirten Gewerbe genommen. Die qualifizirten Arbeiter der Baugewerbe gewähren uns ein typisches Beispiel für die zweite Entwicklungsstufe. Der „Werkstättenvertrag“ eines Gewerbes, wie es die Tischler sind, bringt nur die Bedürfnisse der einzelnen Arbeiter einer einzelnen Werkstätte außer Ansatz. Diese Werkstätte läuft aber Gefahr, durch andere Werkstätten derselben Stadt unterboten zu werden. Der eine Unternehmer ist vielleicht bei einem plötzlichen Andrang von Aufträgen gezwungen, seinem „Werkstattklub“ ausnahmsweise günstige Bedingungen zu gewähren, während die Arbeiter anderer Firmen in Folge schlechten Geschäftsgangs dem Meister auf Gnade und Ungnade überliefert sind. Sobald in einer Stadt ein Gewerkverein gebildet worden ist, wird der Versuch gemacht, zu verhindern, daß die Ansprüche einzelner Arbeitgeber oder Arbeiter einen Einfluß auf die Bedingungen gewinnen. So finden wir z. B. in den Baugewerben, daß die Vereine der Tischler, Backsteinmaurer, Steinmaurer, Klempner, Stuckateure, und manchmal die der Anstreicher, Schieferdecker und Bauhandlanger feste „Arbeitsregeln“ erlangen, die für alle Unternehmer und Arbeiter der Stadt und des Distrikts bindend sind. Diese kollektiven Arbeitsverträge werden auf einer Konferenz

der Bauunternehmer der Lokalität und der lokalen Beamten der nationalen Vereine abgeschlossen und bestimmen für eine genau bezeichnete Zeitdauer den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, den Minimallohnsatz, die Bezahlung der Ueberzeitarbeit, das Alter und die Zahl der anzunehmenden Lehrlinge, die Einrichtung der Stückarbeit, die zu gewährenden Feiertage, die seitens der Arbeitgeber oder der Arbeiter zu beobachtende Kündigungsfrist, die für die Mahlzeiten zu treffenden Vorkehrungen, die sichere Aufbewahrung der Werkzeuge, und zahlreiche Entschädigungen oder Extrazahlungen für Reisen, Unterkunft, Zeitversäumniß, Schleifen der Werkzeuge ꝛc. Diese ausführlichen Gesetzsammlungen, die nur nach formeller Anzeige von den beiderseitigen Organisationen abgeändert werden können, stellen auf diese Weise den reichsten Unternehmer und den am Rande des Bankerotts befindlichen Arbeitgeber, die mit Aufträgen überhäufte Firma und die mehr oder weniger beschäftigungslose für das Miethen der Arbeitskraft auf denselben Fuß. Andererseits behält der bessere Arbeiter die Freiheit, für seine besondere Arbeit höhere Löhne zu verlangen, während, wie man behauptet, der Unternehmer mit größerer Geschäftskenntniß oder technischer Ausbildung und die Firma mit der besten Maschinerie oder Fabrikeinrichtung ihren Vortheil über ihre Konkurrenten bis zum kleinsten Bruchtheil bewahren.[2]

Die Baugewerbe, in denen die Städte nicht augenfällig miteinander konkurriren, sind bis jetzt auf dieser Stufe der kollektiven Vertragschließung stehen geblieben. Wo jedoch das Produkt verschiedener Städte auf denselben Markt gelangt, beobachten wir in den bestorganisirten Industrien eine noch weitere Entwicklung. Die großen Stapelindustrien der Baumwollspinnerei und Baumwollweberei haben nicht nur die Bedürfnisse der einzelnen Arbeiter in einer Fabrik, oder der einzelnen Fabriken in einer Stadt, sondern auch die der verschiedenen Städte, über welche die Industrie sich ausgedehnt hat, außer Ansatz gebracht. So wird z. B. das allgemeine Niveau der Löhne in allen Baumwollspinnerei treibenden Städten durch die nationalen Uebereinkünfte zwischen dem Amalgamirten Verein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) und dem Verband der Spinnereibesitzer (Master Cottonspinners' Association) bestimmt. Kein

[2] Die Zahl dieser „Arbeitsregeln", die im Vereinigten Königreich in Kraft sind, ist noch niemals festgestellt worden; sie muß aber sehr groß sein, da es fast keine Stadt giebt, wo nicht das eine oder andere Baugewerbe mit den Arbeitgebern einen formellen Vertrag abgeschlossen hat. Unsere eigene Sammlung dieser Verträge zählt allein für die Baugewerbe mehrere hundert Exemplare. Proben derselben findet man in der Labour Gazette des Handelsministeriums, November 1894; und in Le Trade Unionisme en Angleterre, herausgegeben von Paul de Rousiers (Paris 1897), S. 68—70. Die British Library of Political Science, 10 Adelphi Terrace, London, enthält diese und andere Gewerkvereinsdokumente.

Arbeitgeber und keine Gruppe von Arbeitern, kein Distriktsverband der Unternehmer und keine „Provinz" des Gewerkvereins können eine Lohnsteigerung oder -Reduktion, die das festgesetzte Lohnniveau ändern würde, vorschlagen oder annehmen. Ueber allgemeine Erhöhungen oder Erniedrigungen wird in langen Zwischenpausen sehr sorgfältig zwischen den nationalen Vertretern der beiden Parteien verhandelt. So werden offenbar nicht nur alle besonderen persönlichen und lokalen Bedürfnisse und Ansprüche, sondern auch die zeitweiligen Ueberfüllungen oder Kontraktionen des Rohmaterial- und Produktenmarktes außer Ansatz gebracht. Da nun alle Firmen in einem Distrikt, und alle Distrikte in der Industrie so weit als möglich nur zu identischen Preissätzen menschliche Arbeitskraft kaufen können, so sind sie durch ihre Konkurrenz darauf angewiesen, die Maschinerie zu verbessern, das beste und billigste Rohmaterial anzuschaffen und den vortheilhaftesten Markt für ihre Waaren herauszufinden.

Eine ähnliche Reihe kollektiver Verträge existirt noch in einigen anderen Industrien. Bei den Eisenschiffbauern z. B. verhandelt eine Gruppe von Plattenlegern durch ihren Vormann über die bestimmten Bedingungen, unter denen sie eine bestimmte Arbeit beim Bau eines Eisenschiffs unternehmen will. Es kann aber weder der Werkmeister solche Bedingungen stellen, die den „Distriktsregeln" in irgend einer Weise widersprechen, noch die Arbeiter sich ihnen unterwerfen. Die Distriktsregeln — ein ausführlicher Kodex, der die Arbeitszeit, die Ueberzeitarbeit, die Lohnzahlungen und oft auch die Stücklohnsätze für die Durchschnittsarbeit regelt und die Zustimmung des Distriktsausschusses des Gewerkvereins und des lokalen Unternehmervereins gefunden hat — schließen ferner, da sie für eine bestimmte Zeit unveränderlich sind, den Einfluß einer plötzlichen Ueberfüllung oder Leere des Arbeitsmarkts oder der vorübergehenden Schwankungen im Handel des Hafens aus. Das ist noch nicht alles. Die Distriktsregeln selbst sind den Verträgen unterworfen, die zwischen dem Verein der Kesselschmiede und Eisenschiffbauer (United Society of Boilermakers and Ironshipbuilders) und dem Unternehmerverband im Schiffsbau- und Maschinengewerbe (Employers' Federation of Shipbuilding and Engineering Trades) z. B. über das Lehrlingswesen und die Standardlohnsätze in aller Form abgeschlossen worden sind. Diese Verträge, die bestimmte Fragen für das ganze Königreich entscheiden, bringen dabei die Bedürfnisse der einzelnen Lokalitäten außer Ansatz und alle Häfen in die gleiche Lage. So schließt also der Kollektivvertrag, den eine Gruppe von Plattenlegern über eine bestimmte Arbeit in der Werkstätte eines bestimmten Hafens abschließt, eine Reihe einander übergeordneter Kollektivverträge in sich, die von den Vertretern der kontrahirenden Parteien in den jeweiligen sich allmälig erweiternden Bereichen ihrer Thätigkeit abgeschlossen worden sind.

Dieser Gebrauch der kollektiven Vertragschließung hat in einem sehr großen Theile des industriellen Reiches den alten individuellen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeiter in einer oder der anderen Form ersetzt. „Ich werde jeden Arbeiter nach seinen Bedürfnissen oder Verdiensten bezahlen und nur mit meinen Arbeitern verhandeln" — diese einst fast allgemeine Antwort der Unternehmer hört man mit Ausnahme von abseits gelegenen Distrikten oder von ausnehmend willkürlichen Arbeitgebern jetzt nur noch selten in den wichtigen Industrien.[3] Die kollektive Vertragschließung fällt aber weder mit der Gewerkvereinsorganisation zusammen, noch ist sie auf dieselbe beschränkt. Einige wenige alte Vereine mit beschränkter Mitgliedschaft haben bisweilen, wie wir in dem letzten Kapitel sahen, es vorgezogen, ihre Ziele durch die Methode der gegenseitigen Versicherung zu erreichen, während zu allen Zeiten andere in der ausgesprochenen Absicht gegründet worden sind, ihre Ziele durch die Methode der gesetzlichen Verfügung zu erreichen. Andererseits werden für ganze Sektionen der lohnarbeitenden Klasse, die sich nicht in Gewerkvereinen befinden, gewohnheitsmäßig die Lohnsätze und oft auch andere Arbeitsbedingungen durch kollektive Verträge geregelt. Wir haben hier nicht Fälle wie den bereits beschriebenen „Werkstattvertrag" im Auge. Die historischen Streiks der Londoner Baugewerbe im Jahre 1859 und der Newcastler Maschinenbauer im Jahre 1871 wurden beide von Ausschüssen geleitet, die von den Massenversammlungen der Mitglieder des Gewerbes gewählt waren. Die Gewerkvereinler bildeten dabei nur eine unbedeutende Minorität.[4] In der Geschichte der Bau- und Maschinengewerbe giebt es zahlreiche Beispiele dafür, daß Verträge von zeitweiligen Ausschüssen der Nichtgewerkvereinler für den ganzen Distrikt abgeschlossen wurden. Ebenso gelten da, wo die Gewerkvereine selbst die Verhandlungen beginnen und leiten, die abgeschlossenen Verträge in diesen Industrien gewöhnlich nicht nur für ihre Mitglieder, sondern auch für die große Masse derselben Klasse von Arbeitern des Distrikts. Hier und da mag es einem exzentrischen Unternehmer in den Kopf kommen, von den gewöhnlichen Bedingungen abzuweichen; die große Majorität aber findet es bequemer, sich nach dem zu richten, was sich in der That zum „Gebrauch des Gewerbes" entwickelt. In den Baugewerben sind die kollektiven Verträge zu so vollkommener Anerkennung gelangt, daß die Richter an den Grafschaftsgerichtshöfen jetzt gewöhnlich die „Arbeitsregeln" des Distrikts als Theil des Arbeitsvertrags präsumiren, wenn über die darin behandelten Gegenstände keine aus-

[3] Mr. Lecky bemerkt (Democracy and Liberty, Bd. 2, S. 361), daß kollektive Verträge „in viel größerer Ausdehnung als Verträge zwischen den einzelnen Unternehmern und den einzelnen Arbeitern die Form werden, welche die englische Industrie offenbar annimmt".

[4] Geschichte des Trade Unionismus, S. 184, 263; vergl. S. 266, 268.

drückliche Stipulation gemacht worden ist. Die kollektive Vertragschließung erstreckt sich also über ein viel größeres Feld der Industrie als das Gewerkvereinswesen. Es giebt keine genaue Statistik über diesen Punkt; wir haben aber den Eindruck erhalten, daß in allen qualifizirten Gewerben, in denen Arbeiter gemeinschaftlich in den Werkstätten von Unternehmern thätig sind, 90 Prozent der Arbeiter ihren Lohnsatz und ihre Arbeitszeit und oft noch viele andere Einzelheiten durch einen kollektiven Vertrag im Voraus bestimmt finden, an dem sie persönlich nicht betheiligt waren, in dem aber ihre Interessen von den Vertretern ihrer Klasse zum Ausdruck gebracht worden sind.

Obschon aber die kollektive Vertragschließung in einem größeren Gebiete herrscht als das Gewerkvereinswesen, so kann doch allein ein Gewerkverein den Mechanismus für jede weitergehende und nicht nur zufällige Anwendung derselben liefern. Ohne die Existenz eines Gewerkvereins in einer bestimmten Industrie wäre es fast unmöglich, eine für einen ganzen Distrikt giltige gemeine Regel, geschweige denn ein nationales Abkommen zu erreichen. Wenn daher das Ziel eines kollektiven Vertrags dahin geht, die Bedürfnisse einzelner Firmen und einzelner Distrikte und nicht nur die der einzelnen Arbeiter eines einzelnen Unternehmens außer Ansatz zu bringen, dann ist die Gewerkvereinsorganisation unentbehrlich. Außerdem kann allein ein Gewerkverein den Mechanismus für die selbstthätige Auslegung und die friedliche Revision des allgemeinen Abkommens liefern. Der Gewerkvereinsmechanismus giebt also in der That der kollektiven Vertragschließung Dauer und Elastizität.

Die Entwicklung eines bestimmten und gesonderten Mechanismus für den Abschluß kollektiver Verträge in der Gewerkvereinswelt fällt, wie sich erwarten ließ, mit der Ausdehnung ihres Wirkungsgebiets von der Werkstätte auf die ganze Stadt, und von der Stadt auf die ganze Industrie zusammen. Sobald ein Gewerkverein, der mit Recht diesen Namen führt, mit einem Präsidenten und Sekretär seine Laufbahn beginnt, bildet sich mehr und mehr der Gebrauch heraus, daß diese Beamten als die Vertreter der Arbeiter bei Gewerbeverhandlungen thätig sind. Auf dieser Entwicklungsstufe befinden sich fast alle Vereine, die keinen Zweigverein haben, wie die der Sheffielder Gewerbe, die lokalen Vereine Dublins, die Böttcher, Segelmacher und andere kleine und kompakte Körperschaften von Arbeitern im ganzen Königreich. Selbst in Fällen, wo die Entwicklung eines lokalen Vereins zu einem nationalen die Anstellung eines besoldeten Generalsekretärs nöthig gemacht hat, der seine ganze Arbeitszeit im Interesse des Vereins verwendet, führt dieser nur ausnahmsweise alle Verhandlungen seiner Mitglieder mit ihren Arbeitgebern oder auch nur die Mehrzahl derselben. In dem Verein der Klempner (United Operative Plumbers' Association) z. B. werden thatsächlich fast alle kollektiven Verträge von den Beamten der Zweigvereine oder von besonders erwählten Vertretern

abgeschlossen. Eine weitere Stufe kennzeichnet sich durch die Einsetzung dauernder Ausschüsse, die nichts mit der gewöhnlichen Verwaltung der Zweigvereine zu thun haben, sondern sich nur mit lokalen Gewerbefragen beschäftigen. So lag bei den Maschinenbauern bis zum Jahre 1892 das Hauptgeschäft der kollektiven Vertragschließung in den Händen der Distriktsausschüsse. Ein jeder von diesen verhandelte für einen ganzen Industriedistrikt, in dem oft viele Zweigvereine sind. Diese Unterhändler arbeiten noch, wie die Beamten der Zweigvereine in ihrem Gewerbe und werden nur von Zeit zu Zeit von den besonderen Verhandlungsgeschäften in Anspruch genommen. Sogar Streitigkeiten von nationaler Ausdehnung, wie die kostspieligen und unglücklichen Streiks der Maschinenbauer am Tyne vom Jahre 1891, wurden von den lokalen Distriktsausschüssen und ihren Beamten begonnen und geleitet, d. h. von Arbeitern, die nur, so lange es die Geschäfte des Vereins verlangten, ihre Beschäftigung in der Werkstätte unterbrachen. Mehr als ein Drittel der Gewerkvereinswelt, darunter so alte, fest begründete und ausgedehnte Vereine, wie der der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons), der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) und der Backsteinmaurer (Operative Bricklayers' Society), hat für den Abschluß kollektiver Verträge keinen höher spezialisirten Mechanismus ausgebildet, als die Zweigvereins- oder Distriktsausschüsse von Arbeitern, die noch in ihrem Gewerbe thätig sind und die, wenn es die Gelegenheit erfordert, mit Vertretern der Unternehmer zusammenkommen. Dieser primitive Mechanismus ist allerdings ein großer Fortschritt gegenüber dem „Werkstattklub“, besitzt aber offenbare Nachtheile. Wenn, wie das oft geschieht, persönlicher Zank oder lokale Erbitterung die Ursache der Streitigkeit sind, so kann der hervorragende Arbeiter, der seine Genossen vertritt, sich selten ihrem Einfluß entziehen. Ganz abgesehen von persönlichen Feindseligkeiten und Temperamentsfragen, fördern auch die Verhältnisse seines eigenen Lebens, die durch den Streik in Frage stehen, nicht gerade die Vereinigung von Muth und vernünftigem Mitsichredenlassen, die am wahrscheinlichsten zu einer dauernden Beilegung führen kann. Wenn der Unterhändler selbst eine angenehme Stellung hat, kommt er in Versuchung, mit Bedingungen zufrieden zu sein, die für das ganze Gewerk nicht vortheilhaft sind. Umgekehrt — vielleicht das Gewöhnlichere — mag der energische und thätige Arbeiter, den seine Gefährten zum Vertreter wählen, in der Kampfesfreude eine Erlösung von der Monotonie der täglichen Handarbeit finden. Wenn ein Streik eintritt, so bringt er ihm wenigstens die Entschädigung, daß er auf einige Wochen, vielleicht auf Monate der bezahlte Organisator des Vereins wird, überlastet allerdings mit sorgenvoller und quälender Arbeit, aber doch eine Zeit lang in einer Stellung, die ihm statt passiven Gehorsams thätige Führerschaft bringt.

Ganz abgesehen aber auch von den störenden Einflüssen der „persönlichen Gleichung“ sind die Handarbeiter offenbar in großem Nachtheil, wenn sie nicht über die Dienste eines sachverständigen Unterhändlers verfügen können. Zum Unglück für seine Interessen hat der Arbeiter einen festgewurzelten Glauben an den „Praktiker“ — d. h. den noch in seinem Gewerbe thätigen Arbeiter. Er begreift nicht, daß das Unterhandlungsgeschäft auch eine Kunst ist, in dem ein Mann eine besondere Ausbildung genossen haben muß, bevor er als „Praktiker“ in dem vorliegenden Geschäft betrachtet werden kann. Die richtige Festsetzung der Lohnrate in einem Geschäft erfordert zunächst bedeutende industrielle und ökonomische Kenntnisse. Wofern der Unterhändler der Arbeiter nicht genau mit den Lohnsätzen und den bestimmten Arbeitsbedingungen bekannt ist, die in anderen Unternehmungen und Distrikten giltig sind, kann er unmöglich die Behauptungen des Unternehmers kritisiren, noch seine Klienten darüber berathen, ob ihre Forderung vernünftig ist. Ohne Kenntniß der ökonomischen Bedingungen der Industrie, der Lage des Handels, der Zahl der gegebenen oder zu erwartenden Aufträge und der Verhältnisse des Arbeitsmarktes ist sein Urtheil darüber, ob die Arbeiter für ihre Forderung den richtigen Zeitpunkt gewählt haben und strategische Vortheile besitzen, ohne jeden Werth. Der Arbeiter, der wöchentlich fünfzig oder sechzig Stunden in einem beschränkten Arbeitsprozeß in einer und derselben Fabrik beschäftigt ist, müßte ein Genie sein, könnte er sich diese Kenntnisse verschaffen. Und nicht einmal die Kenntniß der Thatsachen wäre genügend. Das beste Arbeitszeug macht noch Keinen zum Zimmermann, ohne die Uebung im Gebrauch desselben, die allein die Erfahrung geben kann. Schnelles Auffassungsvermögen und geistige Beweglichkeit, die den größeren Theil der Kunst, von Thatsachen Gebrauch zu machen, ausmachen, gedeihen nicht in einem Leben, das in physischer Arbeit verbracht wird. Schließlich erreicht der vollendete Unterhändler, wie der vollendete Zimmermann, nur durch die unaufhörliche Ausübung seiner Kunst seine höchste Fertigkeit. Auch hier wieder ist der Arbeiter gegenüber dem „Führer der Industrie“ (captain of industry) im besonderen Nachtheil. Das Abschließen von Verträgen und Vergleichen, das nur einen winzigen Bruchtheil des Lebens und der Gedanken eines Arbeiters in Anspruch nimmt, ist die tägliche Routinearbeit des Geschäftsmannes.

Diese Ueberlegungen haben allmälig die Einwendungen des Arbeiters widerlegt und dazu geführt, daß in den mächtigsten Vereinen, die zusammen ein Drittel der gesammten Mitgliederzahl umfassen, das Hauptgeschäft der kollektiven Vertragschließung allmälig von den Unterbeamten auf die besoldete Beamtenschaft der Bewegung überging. Besonders in den Gewerben, in denen Stücklohnarbeit vorherrscht, hat der Amateurunterhändler aufs Klarste seine Unfähigkeit bewiesen. Wenn der Lohn eines Arbeiters von zahlreichen ver-

schiedenen und fortwährend wechselnden Faktoren — die Neuheit des Musters, die Art des Materials, die Veränderungen der Maschinerie, die Schnelligkeit der Maschine — abhängt, so ist für eine erfolgreiche Vertragschließung außer allen anderen Eigenschaften die besondere Fähigkeit nothwendig, schnell das Reinresultat der Veränderungen eines oder mehrerer Faktoren zu erfassen. In den Gewerben, in denen Stückarbeit vorherrscht, finden wir daher auch den Mechanismus der kollektiven Vertragschließung in seiner ausgebildetsten Form. Die großen Stapelindustrien: die Baumwoll-, Kohlen- und Eisenindustrien, sowie die Schuhindustrie, die Strumpfwirkerei und die Spitzenindustrie haben vor allen anderen ausgearbeitete und komplizirte Einrichtungen für die kollektive Vertragschließung getroffen, die die Bewunderung der ökonomischen Forscher der ganzen Welt erregt haben.

Wir müssen jetzt in ein Wirrsal von komplizirten technischen Einzelheiten dieser Industrien eintreten, die alle ihren besonderen Mechanismus für den Abschluß kollektiver Verträge ausgebildet haben, und wir verzweifeln daran, unsere Darstellung und unsere Kritik zum Verständniß des Lesers zu bringen, wenn derselbe nicht fortwährend einen fundamentalen Unterschied im Gedächtniß behält, der von der allergrößten Wichtigkeit ist. Es ist der Unterschied zwischen dem Abschluß eines neuen Vertrags und der Auslegung des Textes eines bereits bestehenden. Wo der Mechanismus für den Abschluß kollektiver Verträge sich als untauglich erwiesen hat, ist dieser Unterschied gewöhnlich nicht beachtet worden; und nur wo man sich dieses fundamentalen Unterschieds klar bewußt gewesen ist, arbeitet der Mechanismus ohne Reibung oder Störung. Beschäftigen wir uns zunächst mit der Auslegung eines bestehenden Vertrags. Sobald ein allgemeiner Vergleich oder ein formeller Vertrag in einem Gewerbe zwischen der Gesammtheit der Unternehmer auf der einen und der Gesammtheit der Arbeiter auf der anderen geschlossen worden ist, entsteht eine unendliche Reihe von Streitigkeiten über die Anwendung des Vergleichs auf die einzelnen Fälle. So verhindern, wie wir sehen werden, die aufs Ausführlichste und bis in die Einzelheiten genau ausgearbeiteten Listen der englischen Baumwollspinner es durchaus nicht, daß in einer oder der anderen der Tausende von Fabriken, in denen sie gelten, täglich Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmern und Arbeitern über die zu zahlenden Löhne entstehen. Ebenso läßt die einstimmige Annahme einer „einheitlichen Preisliste“ (uniform statement) im Stiefel- und Schuhgewerbe dennoch die zahllosen Fragen unerledigt, wie die sich fortwährend ändernden Modelle, die die Mode in jeder Saison erzeugt, zu klassifiziren sind. Die Bestimmung des „Grafschaftsdurchschnittes“ (county average) der Kohlenbergleute von Northumberland und Durham läßt es noch unbestimmt, wie hoch der Tonnagesatz des einzelnen Flötzes zu fixiren ist, damit der Arbeiter seinen normalen Lohn erhält. In diesen Fällen handelt

es sich nicht um die Höhe des Wochenlohnes, der den Arbeitern in den einzelnen Betrieben gewährt werden sollte — dieselbe ist im Prinzip bereits festgestellt —, sondern um die Rate, nach der unter Berücksichtigung der augenblicklichen Verhältnisse eines Unternehmens und der Klasse der fraglichen Waaren der Stückarbeitspreis berechnet werden muß, damit der Durchschnittslohn einer bestimmten Sektion von Arbeitern genau den vereinbarten Standardsatz erreicht. Wie man sieht, handelt es sich hier nur um eine Thatsachenfrage, bei der die Wünsche und die taktische Stärke der direkt betheiligten Parteien völlig eliminirt werden müssen. Für ein Einigungsverfahren, Kompromisse und das Abwägen der Bedürfnisse ist hier absolut keine Stelle. Dagegen ist es durchaus nothwendig, daß die Ermittlung der Thatsachen eine fast wissenschaftliche Genauigkeit erreicht. Die Entscheidung sollte sich von selbst, schnell und ohne Kosten ergeben. Der ideale Mechanismus wäre in solchen Fällen eine peripatetische Rechenmaschine, die in hohem Grade technische Kenntnisse besäße, genau alle in Betracht kommenden Faktoren verzeichnete und fehlerlos das rechnerische Resultat herausbrächte.

Bei der Feststellung der Bedingungen eines neuen allgemeinen Vertrags dagegen handelt es sich um ganz andere Ueberlegungen. Ob das allgemeine Niveau der Löhne in einem Gewerbe um zehn Prozent gehoben oder gesenkt werden soll; ob die Zahl der von einem Unternehmer zu beschäftigenden Lehrlinge beschränkt werden soll und, wenn ja, nach welcher Skala; ob die Arbeitszeit reduzirt und die Ueberzeitarbeit geregelt oder verboten werden soll, das sind Probleme, die selbst die vollendetste Rechenmaschine nicht lösen könnte. Hier ist von den beiden Parteien noch nichts im Voraus entschieden und anerkannt worden und hier finden die diplomatischen Künste freiesten Spielraum. Da die Angelegenheit der kollektiven Vertragschließung überlassen ist, handelt es sich ebenso wenig um eine Prinzipienfrage. Die Arbeiter streben offen nach den bestmöglichen Bedingungen, die den Unternehmern dauernd abgezwungen werden können. Die Unternehmer dagegen sind bemüht, in Uebereinstimmung mit ihren Geschäftsgrundsätzen die Arbeitskraft, die sie brauchen, möglichst billig zu kaufen. Es handelt sich einfach um eine Kraftprobe zwischen den Parteien. Offener Krieg — Stillstand der Industrie — ist kostspielig und für beide Seiten verhängnißvoll. Wenn auch keine Partei den Krieg wünscht, so bleibt doch immer der Kampf als Ausweg. Die Hilfsquellen und die taktische Stärke beider Parteien müssen daher einen mächtigen Einfluß auf die Verhandlungen haben. Die Bevollmächtigten müssen feilschen und annehmbare Alternativen aushecken, wie die Gesandten auf internationalen Konferenzen, keine Thatsachen oder Entscheidungen nach ethischen Grundsätzen und gesellschaftlichen Nützlichkeitszwecken, sondern eine gemeinschaftliche Basis zu entdecken suchen, zu deren Anerkennung sich beide Parteien

leichter als zu einem Kriege entschließen. Wie weise aber auch schließlich die Entscheidung sein mag, so hängt doch die Annahme und Ausführung des endgiltigen Kollektivvertrags davon ab, wie weit die Unterhändler die Gefühle der ganzen von ihm betroffenen Klasse zum Ausdruck bringen und ihr Vertrauen besitzen. Alle diese Ueberlegungen müssen sorgfältig bei der Bildung eines erfolgreichen Mechanismus der kollektiven Vertragschließung in Betracht gezogen werden.

Die einfachste Form eines ständigen Mechanismus der kollektiven Vertragschließung ist ein gemeinsamer Ausschuß, welcher zu gleichen Theilen aus den Vertretern der Unternehmer und denen der Arbeiter gebildet ist; man kann sie fast die „orthodoxe“ Panacee der industriellen Philanthropen nennen. Seit den Versuchen Sir Rupert Kettles und Mr. Mundellas hat man sich mehr als dreißig Jahre lang eifrig bestrebt, Unternehmer und Arbeiter für die Einsetzung von „Schiedsgerichten und Einigungskammern“ (boards of arbitration and conciliation) zu gewinnen, die aus den Vertretern der beiden Parteien mit oder ohne einen unparteiischen Vorsitzenden oder Schiedsrichter bestehen sollten. Man nahm an, daß ein derartiger gemeinsamer Ausschuß in freundschaftlicher Diskussion alle Streitpunkte durchsprechen und zu einem friedlichen Einvernehmen gelangen könnte. In Fällen, wo es zu keinem solchen käme, könnte die Entscheidung des Schiedsrichters den gordischen Knoten zerhauen. Die Leser der „Geschichte des Trade Unionismus“ erinnern sich, wie eifrig dieser Gedanke von den organisirten Arbeitern in einigen großen Industrien aufgenommen wurde und wie er besonders im Kohlenbergbau und in den Eisen- und Stahlindustrien von Unternehmern wie Arbeitern lebhafte Förderung fand. Wir brauchen hier nicht alle Fälle zu beschreiben, in denen dieser Mechanismus zu verschiedenen Zeiten zur Anwendung gekommen ist. Wir werden seine Wirkungsweise am besten verstehen, wenn wir zwei der wichtigsten Beispiele, die „gemeinsamen Kammern“ (joint boards) des Stiefel- und Schuhgewerbes und die „gemeinsamen Ausschüsse“ der Kohlenbergleute von Northumberland und Durham, anführen.

Die große maschinelle Stiefel- und Schuhindustrie besitzt seit einigen Jahren eine förmliche, ausgearbeitete Verfassung, die von Unternehmern und Arbeitgebern anerkannt ist und die ausgesprochene Aufgabe hat, „den Ausbruch eines Streiks oder einer Aussperrung zu verhindern und alle Streitigkeiten einem Schiedsspruch zu unterbreiten“.[5] Dieser Mechanismus für den Abschluß

[5] Rules for the Prevention of Strikes and Lockouts 2c., 16. August 1892, im Anhang zu dem Bericht über die Konferenz von 1892. Diese Satzungen, welche von drei Unternehmern und drei Arbeitern im Namen ihrer Verbindungen unterzeichnet worden sind, bestehen aus fünfzehn Paragraphen, welche die Verfassung und die Arbeitsweise des Schiedsgerichts und der Einigungskammer einer Lokalität

kollektiver Verträge realisirt alle Bestrebungen der enthusiastischen Anwälte des „industriellen Friedens“. Zunächst giebt es eine lokale Einigungs- und Schiedsgerichtsbehörde in jedem wichtigen Zentrum des Gewerbes. Diese Behörde besteht aus einer gleichen Zahl von gewählten Vertretern der Unternehmer und der Gewerkvereinler der Lokalität. „Jede Frage oder Auffassung einer Frage, die auf die Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern, entweder der einzelnen Personen oder in ihrer Gesammtheit Einfluß hat“, muß ihr unterbreitet werden. Falls sich die Behörde nicht einigen kann, wird die Frage einem unparteiischen, beiden Seiten genehmen Schiedsrichter unterbreitet. Angelegenheiten, welche die ganze Industrie betreffen, wurden bis zum Jahre 1894 von einer nationalen Konferenz mit großer Feierlichkeit und großem Ernst behandelt. Neun Führer des Verbandes der Schuh- und Stiefelfabrikanten (Federated Association of Boot and Shoe Manufacturers of Great Britain) vereinigten sich mit einer gleichen Zahl von Vertretern des Gewerkvereins der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) in dem Berathungszimmer des Stadthauses von Leicester. Diesen feierlichen Verhandlungen, die mit den Zeremonien eines Hochverrathsprozesses geführt wurden, präsidirte ein hervorragender und allgemein geachteter „Solicitor“, der früher Mayor der Stadt gewesen war. Konnte keine Einigung erzielt werden, so erfreute sich die Konferenz der Dienste des früheren Generalstaatsanwalts Sir Henry (jetzt Lord) James als Schiedsrichter, vor dessen Richterstuhl die Angelegenheit noch einmal von den Sprechern beider Parteien verhandelt wurde. Um die öffentliche Meinung des Gewerbes zu beeinflussen, wurden nicht nur die genauen offiziellen Entscheidungen der Konferenz oder des Schiedsrichters, sondern auch ein vollständiges Protokoll der Verhandlungen veröffentlicht.[6]

Dieser sorgfältig ausgedachte und ausgearbeitete Mechanismus muß das Herz aller enthusiastischen Freunde von Schiedsgerichten und Einigungskammern entzückt haben. Ohne Zweifel sind auch mit seiner Hilfe viele Streitfragen des Gewerbes in friedlicher Weise erledigt worden. Niemand aber, der das Gewerbe kennt oder die umfangreichen Berichte der Verhandlungen durchstudirt hat, wird leugnen, daß die Kammern die Ursache endloser Reiberei, Unzufriedenheit und Kraftverschwendung bei Arbeitern wie Unternehmern ge-

---

(Local Board of Conciliation and Arbitration) und der „Nationalen Konferenz“ bestimmen. Sie sind abgedruckt im Report on Strikes and Lockouts of 1893, C. 7566 of 1894 des Handelsministeriums, S. 253—257.

[6] Das Protokoll der Konferenz vom August 1892 und der darauf folgenden Verhandlungen vor dem Schiedsrichter nach den stenographischen Aufzeichnungen bildet einen Band von 152 Seiten und bietet dem Forscher ein reiches Material für das Studium der Organisation der Industrie.

wesen sind. Kaum ein Vierteljahr vergeht, in dem nicht die Arbeiter des einen oder anderen Distrikts sich gegen die Entscheidung der lokalen Einigungskammer auflehnen, ihre Vertreter desavouiren oder abberufen und sogar sich gelegentlich weigern, die Entscheidung des Schiedsrichters anzuerkennen.[7] Ebenso unzufrieden sind die Unternehmer. Im Jahre 1894 wurde die Nationale Konferenz durch die Sezession der föderirten Fabrikanten und ihre entschiedene Weigerung, die Streitfragen einem Schiedsgericht zu unterbreiten, aufgelöst. Das Resultat war ein Stillstand der gesammten Industrie von einem Ende des Königreichs zum anderen, der nur durch das halboffizielle Eingreifen des Handelsministeriums beendigt wurde.[8]

Diese allgemeine Unzufriedenheit findet bei den Arbeitern und Unternehmern verschiedenen Ausdruck. Die Arbeiter beklagen sich, daß ihnen die lokalen Einigungskammern keine schnelle und sichere Ausführung eines allgemeinen Vertrags nach Abschluß desselben gewähren. So beklagte sich der Vertreter von Bristol auf der Jahresversammlung der Delegirten von 1894 bitter über die schleppende Art und Weise, in der die lokale Einigungskammer daselbst ihre Interpretationsarbeit verrichte. „Sechs bis neun Monate hätte es gedauert, bis strittige Fragen von der Einigungskammer an den Schiedsrichter gelangt wären. Der Schiedsrichter hätte acht oder neun Monate zu einer Entscheidung über Stiefel gebraucht.... Einmal wäre von der Fabrik, in der er arbeite, ein Stiefel an die Einigungskammer und von da an den Schiedsrichter gesandt worden. Der Spruch des Letzteren war zu Gunsten der Arbeiter. Es handelte sich um sieben Schillinge, die zwei oder drei Arbeitern für die Anfertigung dieses besonderen Stiefels zukamen. In der Zwischenzeit hatte einer von ihnen die Stadt verlassen, so daß er in Folge der Verzögerung thatsächlich um sieben Schillinge betrogen wurde. Neue Modelle waren zu Beginn des Jahres eingeführt und die Schuhe von den Arbeitern unter Protest zu dem von den Unternehmern angegebenen Preis bis zum Ende der Saison angefertigt worden. Wenn dann die Saison zu Ende war, erhielten sie vielleicht eine günstige Entscheidung und sahen sich dann der schwierigen Aufgabe, das ihnen schuldige Geld nachträglich zu erlangen, gegenüber.... Diese fortgesetzten Verzögerungen machten ihnen die ganze Einrichtung zuwider; und er wäre überzeugt, daß über neunzig Prozent der Arbeiter der Einrichtung der

---

[7] Die lokalen Einigungskammern, deren es Ende des Jahres 1894 zwölf gab, datiren von 1875. Die Einigungskammer in Stafford wurde 1878, die in Leeds 1881 aufgelöst. In den Jahren 1891—94 wurden weitere sieben aufgelöst und die wichtigen Zentren Stafford, Manchester und Kingswood sind noch jetzt ohne Einigungskammern. Die Nationale Konferenz, die im August 1892 eingerichtet wurde, trat in den nächsten drei Jahren fünf Mal zusammen; ihre Sitzungen nahmen im Dezember 1894 durch den Austritt der Unternehmer ein Ende.

[8] Vergl. Labour Gazette, April und Mai 1895.

Schiedsgerichte feindlich gegenüberständen, obwohl über diese Frage von ihnen noch nicht abgestimmt wäre.“ [9]

Die lokale Einigungskammer in Kingswood löste sich im Jahre 1894 auf und der Schiedsrichter legte sein Amt voll Empörung nieder. Auf der Einigungskammer hatte man sich über einen Lohntarif für „leichte“ Stiefel gestritten und endlich die Streitfragen dem Schiedsrichter überwiesen. Die Mehrheit der Fabrikanten weigerte sich darauf einfach, Muster der fraglichen Stiefel einzuschicken und machte es dadurch dem Schiedsrichter unmöglich, über die ihm unterbreiteten Streitfragen eine Entscheidung abzugeben. [10] Dies Vorgehen bewirkte die größte Erregung unter den Arbeitern. Sie verlangten, daß ihre Forderung nunmehr als berechtigt anerkannt würde, da sich die Unternehmer geweigert hätten, die Angelegenheit dem Spruche des Schiedsrichters zu unterwerfen. Wir könnten noch viele ähnliche Beispiele aus allen Zentren der Industrie anführen. Verschleppung ist aber nicht der einzige Vorwurf, den die Arbeiter den lokalen Einigungskammern machen. Wenn endlich der Spruch des Schiedsrichters gefällt war, hat derselbe häufig keine Zustimmung und bisweilen noch nicht einmal Gehorsam bei den Arbeitern gefunden. Das hat unserer Ansicht nach seinen Grund in der Auswahl der Schiedsrichter. Bei der Auslegung der Verträge handelt es sich nothwendiger Weise nicht um ein allgemeines Prinzip, sondern um rein technische Einzelheiten des Gewerbes, die für jede außerhalb der Industrie stehende Persönlichkeit unverständlich sind. [11] Da es keinen Sachverständigen von Beruf giebt, der dauernd mit dieser Arbeit beschäftigt ist, so muß in der Praxis der Schiedsrichter aus der Klasse der Unternehmer gewählt werden. Gewöhnlich einigt sich die Einigungskammer dahin, einen hervorragenden Fabrikanten eines anderen Distrikts zu wählen. Diese Inanspruchnahme der unbezahlten Dienste eines Auswärtigen trägt natürlich noch zur Verschleppung bei. Von größerer Bedeutung ist aber der andere Umstand, daß die Arbeiter einen solchen Schiedsrichter, so geachtet er

---

[9] Report of the Edinburgh Conference, Mai 1894 (der Delegirtenversammlung des Gewerkvereins der Stiefel- und Schuharbeiter).

[10] Shoe and Leather Record, 30. November 1894.

[11] So hatte z. B. der Schiedsrichter der Einigungskammer von Norwich in den folgenden Fällen, die ihm von einer einzigen Sitzung überwiesen wurden, die Lohnsätze zu bestimmen: 1. für einen Frauenstiefel Nr. 5, wenn an die Stelle des gleichen Oberleders Oberleder aus Kalbsleder tritt; 2. ein Mädchenstiefel Nr. 4, wenn an die Stelle des gleichen Oberleders Oberleder aus Glacéziegenleder tritt; 3. ein Frauenstiefel Nr. 4, dto.; 4. ein Mädchenknopfstiefel aus Ziegenleder mit Oberleder aus levantirtem Seehundleder; 5. ein Mädchenstiefel aus Glacéziegenleder mit einer Fingerlasche; 6. ein Frauenzugstiefel aus Ziegenleder, imitirter Knopfstiefel, „Sew-round-Fabrikat.“ Der Schiedsspruch, der für den gewöhnlichen Leser gleich unverständlich ist, findet sich in dem Shoe and Leather Record Annual für 1892—93, S. 121, abgedruckt.

auch sonst im Allgemeinen sein mag, unvermeidlich der Begünstigung seiner Klasse anklagen werden, wenn seine Entscheidung gegen den Anspruch der Arbeiter ausfällt. Die Alternative, einen Gewerkvereinsbeamten zu wählen, würde, wie wir kaum hervorzuheben brauchen, den Unternehmern gleich unangenehm sein.

Die Unzufriedenheit der Unternehmer richtet sich hauptsächlich gegen einen anderen Theil der Einrichtung. Die Arbeit der lokalen Einigungskammern ist so mühsam und dauernd, daß die großen Industriemagnaten in Folge Zeitmangels ihren Sitzungen nicht beiwohnen können. Wenn es sich nur um Auslegung der Verträge handelte, würden sie die Arbeit gern ihren Direktoren oder den kleineren Unternehmern überlassen. Außer mit Auslegungsfragen hat es aber die Einigungskammer fortwährend mit Streitigkeiten zu thun, bei denen es sich nach Ansicht der Unternehmer um die Anerkennung „neuer Prinzipien" handelt. Wenn die lokale Einigungskammer mit der Unterstützung der Vertreter der Unternehmer eine Frage entscheidet, so sehen sich alle anderen Unternehmer des Distrikts, von denen einige sehr große Unternehmer sein mögen, einer neuen Regel gegenüber, nach der sie sich bei der Leitung ihres „eigenen Geschäfts," wie sie sich emphatisch auszudrücken lieben, zu richten haben. Wenn dagegen die lokale Einigungskammer solche Fragen — d. h. den Abschluß neuer Verträge — der Nationalen Konferenz überweist, befinden sich alle Unternehmer des Königreichs in einer ähnlichen üblen Lage. In einer öffentlichen Nationalen Konferenz, die aus der gleichen Zahl von Vertretern beider Klassen besteht, wagen weder die Vertreter der Arbeiter, noch die Vertreter der Unternehmer ihren Gegnern in irgend einem Punkte nachzugeben oder sich einem Kompromiß zu unterwerfen. Die Folge davon ist, daß unvermeidlich jede wichtige Frage von der Konferenz dem Schiedsrichter überwiesen wird. Lord James sah sich daher in der außerordentlichen Lage, der ganzen Stiefel- und Schuhindustrie Gesetze geben zu müssen. So hatte er z. B. nicht nur den Minimallohnsatz festzusetzen, sondern auch die Zahl der Lehrlinge, die ein Unternehmer einstellen darf, zu regeln, die Bedingungen festzustellen, unter denen allein ein Grossist Arbeit an Subunternehmer ausgeben darf, ferner die Ausdehnung, in der die Unternehmer selbst Werkstätten einrichten müssen, und das Datum zu bestimmen, bis zu dem die Werkstätten in Gebrauch sein sollen. Das geht offenbar über die kollektive Vertragschließung hinaus. Die Schiedssprüche des Lord James bilden in der That eine gesetzliche Regelung der Industrie; die gesetzgebende Gewalt liegt dabei aber nicht in den Händen einer repräsentativen Versammlung, die im Namen der ganzen Gemeinschaft handelt, sondern in den Händen eines vom Gewerbe gewählten Diktators.[12]

[12] Eine weitere kleinere Beschwerde der Unternehmer geht dahin, daß alle hervorragenden Juristen, die das unbesoldete und mühevolle Amt eines Schieds-

Es kann nicht überraschen, daß die Unternehmer sehr bald gegen eine so drastische und weitgehende Anordnung protestirten. Allerdings hatten sie ihre ausdrückliche und vorbehaltlose Zustimmung zu derselben gegeben. Sie hatten durch die Satzungen vom 16. August 1892 versprochen, daß „jede Frage oder Auffassung einer Frage, die auf die Beziehungen zwischen *Unternehmern* und *Arbeitern*, entweder der einzelnen Personen oder in ihrer Gesammtheit Einfluß hat, in Fällen, wo keine Einigung erzielt werden kann“, zunächst der lokalen Einigungskammer, dann der Nationalen Konferenz und schließlich, wenn nöthig, dem Schiedsrichter „zur Erledigung unterbreitet werden soll“. Daß sich dieses Versprechen nicht auf Auslegungsfragen beschränkte, geht daraus hervor, daß in demselben Schriftstück ausdrücklich die Beilegung von Streitigkeiten erwähnt ist, die sich um „neue Prinzipien“ drehen. In der langen Diskussion, die durch die Unterzeichnung der Statuten beendigt wurde, waren sie erfolgreich dafür eingetreten, „sich ehrlich und ohne Vorbehalt in allen Streitfällen und unter allen Bedingungen dem Schiedsgerichtsverfahren zu unterwerfen“.[13] In dem ängstlichen Bestreben, jede Möglichkeit einer Arbeitseinstellung in ihrer Industrie zu entfernen, hatten sie den fundamentalen Unterschied zwischen den Fragen, die bei der Auslegung eines bestehenden Vertrags entstehen, und den Fragen übersehen, die es mit den Bedingungen eines neuen Vertrags zu thun haben. Wenn sie den Warnungen des fähigen Redakteurs ihres Gewerbeorgans Gehör geschenkt hätten, würden sie diesen Fehler nicht gemacht haben. Genau einen Monat vor der Konferenz vom Jahre 1892 betonte er gerade denselben Unterschied, den wir hier hervorheben. „Die Unternehmer“, so schrieb er, „haben niemals behauptet, daß ein Schiedsgericht alle irgend denkbaren Streitigkeiten zwischen Kapital und Arbeit entscheiden könne. Sie haben vielmehr behauptet, daß *in allen den Fällen, in denen bestimmte feste Grundsätze von beiden Parteien anerkannt sind, die Anordnung der Einzelheiten besser durch ein Schiedsgericht, als auf andere Weise getroffen werden kann*.... Was auch immer die Zukunft bringen mag, die Unternehmer können offenbar vorsichtiger Weise ihre Zustimmung nicht dazu geben, daß jede Streitigkeit mit ihren Arbeitern durch einen Dritten beigelegt wird. Abgesehen von der Frage der Lehrlingsarbeit, die jetzt zur Ver-

---

richters zu übernehmen fähig wären, zugleich Politiker sind. Die Unternehmer können sich nicht von dem Mißtrauen frei machen, daß jeder Politiker unbewußt für die zahlreichste Sektion der Wähler eine gewisse Voreingenommenheit hat. Vergl. das bezeichnende Zitat in der Note auf S. 215.

[13] Rede des Mr. Gale, eines hervorragenden Fabrikanten. Dritter Tag der Verhandlungen, August 1892. Die Arbeiter hatten alle Fragen betreffs einer allgemeinen Reduktion der Löhne ausschließen wollen; die Unternehmer aber hatten darauf bestanden, daß keine Ausnahme gemacht werden solle.

handlung steht, könnten wir eine ganze Reihe anderer Fragen erwähnen, in Betreff derer die Unternehmer keinen Theil ihres Entscheidungsrechts und ihrer Verantwortlichkeit abtreten können.“ [14] Die späteren Ereignisse bewiesen, daß diese Auffassung von den Ideen des Durchschnittsunternehmers richtig war, und daß die gewählten Vertreter des Verbands der Stiefel- und Schuhfabrikanten (Federated Association of Boot and Shoe Manufacturers) die Tragweite der Worte nicht verstanden hatten, die sie mit solcher Feierlichkeit gebrauchten. Als die Arbeiter wirklich Streitfälle, die über die Lehrlingsarbeit, die Maschinen, das „Gruppensystem“ (team system) und die Beschäftigung von Nichtgewerkvereinlern entstanden waren, vor die Einigungskammern brachten, da protestirten die Unternehmer, sie hätten niemals die Diskussion derartiger Fragen im Sinne gehabt. Der Präsident hatte natürlich keine andere Alternative; er mußte sie durch ihren ausdrücklichen Vertrag für gebunden erklären und über ihre Proteste zur Tagesordnung übergehen. Nach längeren Feindseligkeiten revoltirten die vereinigten Unternehmer und beriefen ihre Vertreter von der Nationalen Konferenz ab. Sie behaupteten dabei einmal, daß die Arbeiter in einigen Fällen sich geweigert hätten, den Entscheid des Schiedsrichters anzuerkennen, und ferner, daß die Nationale Konferenz „zu einem gesetzgebenden Tribunal des Handels“ geworden sei. [15]

So haben uns also die Erfahrungen, die man bei dem Arbeiten des kunstvollen Mechanismus der kollektiven Vertragschließung im Stiefel- und Schuhgewerbe gemacht hat, viele Mängel enthüllt. Einige derselben sind in unserem zweiten Beispiel, bei den Einigungskammern und den gemeinsamen Ausschüssen der Kohlenbergleute von Northumberland und Durham vermieden worden. Hier ist zunächst zwischen dem Mechanismus für die Auslegung bestehender Verträge und dem Mechanismus für den Abschluß neuer ein deut-

---

[14] Shoe and Leather Record, Juli 1892.

[15] Manifesto of Federated Association of Boot and Shoe Manufacturers of Great Britain, 20. Dezember 1894. In Betreff der Schriftstücke und Einzelheiten des daraufhin entstandenen Streites, vergl. Labour Gazette, April und Mai 1895; Shoe and Leather Record und die Monatsberichte des Gewerkvereins der Stiefel- und Schuharbeiter vom Oktober 1894 bis Juni 1895. Wir haben uns hier mit den Thatsachen, nur insoweit sie den Mechanismus der kollektiven Vertragschließung zu erklären geeignet sind, und nicht mit ihrer Berechtigung beschäftigt. Der Vertrag, den das Handelsministerium am 19. April 1895 zu Stande brachte und der jetzt für die Industrie giltig ist, schließt ausdrücklich vier bestimmte Gegenstände von der Behandlung durch die Einigungskammern aus und trifft auch keine Vorkehrungen für eine Nationale Konferenz. Soweit wir aber das Schriftstück verstehen, ist auch hier kein Unterschied zwischen Auslegungsfragen und den Fragen gemacht worden, welche die Bedingungen eines neuen Vertrags betreffen. Beide Arten werden, wenn nöthig, wie früher durch einen Schiedsrichter entschieden.

licher Unterschied gemacht worden. Das Einkommen der Kohlenbergleute in beiden Grafschaften wird endgiltig nach allgemeinen Grundsätzen[16] bestimmt, die sich auf die ganze Grafschaft anwenden lassen und auf gelegentlichen Konferenzen der Arbeiter und Unternehmer revidirt werden.[17] Weder in Durham noch in Northumberland hat diese Einigungskammer etwas mit der Auslegung der formellen, zu verschiedenen Zeiten abgeschlossenen Verträge oder mit der andauernden Arbeit zu thun, welche ihre Anwendung erfordert. An ihren Sitzungen, die nur in großen Zwischenräumen stattfinden, nehmen die größten Kohlengrubenbesitzer der Grafschaft und die einflußreichsten Führer der Bergleute, die speziell für diesen Zweck gewählt werden, Theil. Die Sitzungen sind geheim, nur die Beschlüsse werden veröffentlicht. Selten wird an den Schiedsrichter oder in Northumberland an die entscheidende Stimme des Präsidenten appellirt, gewöhnlich werden die Ansichten aufs Freimüthigste so lange ausgetauscht, bis eine Vertragsbasis gefunden ist. Dagegen werden alle Fragen der Auslegung oder Anwendung von einer anderen Behörde erledigt, die ungestört auch dann weiter arbeitet, wenn eine der beiden Parteien ihre Vertreter aus der Einigungskammer abberufen hat. In scharfem Gegensatz zu der Einigungskammer treten die „gemeinsamen Ausschüsse“ der beiden Grafschaften häufig zusammen und sind andauernd beschäftigt. Diesen Ausschüssen ist aber ausdrücklich das Recht genommen, „sich mit solchen Fragen zu beschäftigen, die man als Grafschaftsfragen bezeichnen kann, oder die das Gewerbe im Allgemeinen angehen“;[18] ihre Thätigkeit ist aufs Strengste auf die An-

---

[16] Diese allgemeinen Grundsätze enthalten einen auf die ganze Grafschaft anwendbaren Normalstandardlohnsatz, dem ein normaler Tonnagesatz entspricht. Derselbe heißt der „Grafschaftsdurchschnitt“, ein irreführender Ausdruck, da der Normalsatz nicht der genaue „Durchschnitt“ des wirklichen Einkommens aller Bergleute der Grafschaft ist und seit Langem nicht mehr gewesen ist; er ist jetzt nur eine willkürliche Zahl, nach der die Prozentsätze der Lohnerhöhungen und -Reduktionen ausgedrückt werden.

[17] In Durham heißt diese Konferenz seit Februar 1895: „Die Einigungskammer für das Kohlengewerbe“ (The Board of Conciliation for the Coal Trade). Nach den Satzungen vom selben Datum besteht dieselbe aus achtzehn Vertretern von jeder der beiden Parteien, mit einem Schiedsrichter, der von ihnen gemeinsam oder, falls keine Einigung zu Stande kommt, von dem Handelsministerium ernannt wird. In Northumberland besteht die entsprechende Einigungskammer jetzt aus fünfzehn Vertretern von jeder der beiden Parteien mit einem unabhängigen Vorsitzenden, dem die entscheidende Stimme zusteht. Er wird, falls sich beide Parteien nicht über die Ernennung desselben einigen können, von dem Präsidenten des Grafschaftsrathes von Northumberland ernannt. Der Name und die Verfassung dieser Einigungskammern werden häufig in kleineren Einzelheiten geändert.

[18] Durham Miners' Joint Committee Rules, November 1879.

wendung des bestehenden allgemeinen Vertrags auf die einzelnen Gruben und Flötze beschränkt.[19]

An wohlüberlegtem Vorgehen und an Parteilosigkeit läßt dieses Tribunal nichts zu wünschen übrig. Seine Mitglieder, die alle die Industrie aus der Praxis kennen, vertreten direkt keine der bei einer Streitigkeit betheiligten Parteien und haben nur das eine Interesse, die einheitliche Anwendung des gemeinsamen Vertrags. Den Hauptnachtheil, den dieses Tribunal besitzt, theilt es mit den lokalen Einigungskammern des Stiefel- und Schuhgewerbes. Ein gemeinsamer Ausschuß muß nothwendiger Weise ein schwerfälliger, kostspieliger und langsam arbeitender Mechanismus für die Entscheidung reiner Thatsachenfragen sein, wie z. B. die Feststellung der besonderen Verhältnisse eines bestimmten Flötzes oder Bergwerks eine ist. In allen Fällen müssen die Zeugen beider Parteien nach Newcastle reisen und dort von allen Mitgliedern des Ausschusses verhört werden. Das erfordert so viel Zeit, daß die Fälle sehr häufig Monate lang auf der Tagesordnung stehen, bevor sie zur Verhandlung kommen — eine Thatsache, die natürlich unter den Betheiligten große Unzufriedenheit erregen muß.[20] Oft ist es außerdem unmöglich, ohne

---

[19] Da die Leichtigkeit und Bequemlichkeit, mit der die Kohle in den verschiedenen Gruben oder in den verschiedenen Flötzen derselben Grube gehauen werden kann, sehr verschieden sind, ist es unmöglich, denselben Tonnagesatz in der ganzen Grafschaft anzuwenden, wenn die Einheitlichkeit des Lohnsatzes für die gesammte Arbeit bewahrt werden soll. Wenn es sich herausstellt, daß die Arbeiter eines Bergwerks fortwährend einen Lohnbetrag erhalten, der bedeutend von dem normalen (dem sogenannten „Grafschaftsdurchschnitt“) abweicht, so kommen die Unternehmer oder die Arbeiter um eine Neubestimmung des Tonnagesatzes in dem besonderen Falle ein. Es muß als ein schwerer Uebelstand der Organisation der Bergarbeiter außerhalb Northumberlands und Durhams gelten, daß sie keine systematischen Einrichtungen besitzen, durch die der Standardlohnsatz nach den besonderen Verhältnissen des einzelnen Bergwerks oder Flötzes bestimmt wird. In Lancashire, Derbyshire und anderen Distrikten der Föderation der Bergleute (Miners' Federation) giebt es z. B. keinen besseren Schutz für den Standardlohnsatz als „Grubenlisten“ (pit-lists), welche die Tonnagesätze der einzelnen Gruben festsetzen. Es existirt kein Mechanismus, durch den die Einheitlichkeit (des Lohnsatzes für dasselbe Arbeitsquantum) unter diesen Listen gesichert oder die Sätze revidirt würden, um sie den wechselnden Verhältnissen der einzelnen Flötze anzupassen. Wenn ein Bergarbeiter der Ansicht ist, daß sein Tageseinkommen zu niedrig ist, bittet er seinen Zweigverein um die Erlaubniß, die Arbeit niederzulegen, und um Streikunterstützung. Mehr oder weniger formlose Verhandlungen werden dann vielleicht mit dem Grubendirektor geführt, der nach Berathung mit der Gruppe der Bergleute selbst, oder mit den Beamten des Zweigvereins, oder mit den besoldeten Vertretern des Vereins einen neuen Lohnsatz festsetzt.

[20] Das gilt besonders für Durham, wo die Zahl der Bergwerke sehr groß ist.

die persönliche Inspektion des Flötzes zu einer Entscheidung zu kommen; fortwährend wird daher die Entscheidung schwieriger Fälle einem Unternehmer und einem Arbeiter übertragen, die das Recht haben, einen Schiedsrichter zu wählen. Dadurch wird eine genauere Feststellung der Thatsachen erreicht, zugleich wachsen aber auch die Kosten und die Verzögerung. Schließlich fehlt es in solchen Fällen an einer Garantie, daß die Entscheidungen, welche von verschiedenen Gruppen gefällt werden, die genaue Einheitlichkeit bewahren, die die spezielle Aufgabe des Tribunals ist.

So hat sich also das vielgepriesene Mittel eines einzigen gemeinsamen Ausschusses von Unternehmern und Arbeitern, der alle zwischen ihnen entstehenden Streitfragen verhandelt, nicht als ein gänzlich befriedigender Mechanismus der kollektiven Vertragschließung erwiesen. Klar bewiesen ist unserer Ansicht nach die Nützlichkeit des doppelten Mechanismus für die wesentlich verschiedenen Prozesse der Auslegung eines bestehenden und des Abschlusses eines neuen Vertrags. Für den einen derselben, den der Auslegung und Anwendung eines existirenden Vertrags, ist ein gemeinsamer Ausschuß ein schwerfälliges und lästiges Werkzeug. Eine bessere Lösung des Problems ist in der Baumwollindustrie von Lancashire gefunden worden. Die Baumwollspinner, wie die Kohlenbergleute von Northumberland und Durham, haben klar und scharf zwischen dem Abschluß eines neuen Vertrags und der Anwendung eines bestehenden auf einzelne Fälle unterschieden. Sie haben aber noch mehr gethan. Unbewußt und gewissermaßen instinktiv sind sie allmälig zu einem Mechanismus der kollektiven Vertragschließung gelangt, der das Vertreterelement benützt, wo es nothwendig ist, und den Sachverständigen da beschäftigt, wo der Vertreter nicht an seinem Platze wäre.

Wir wollen zunächst den Mechanismus für die Auslegung eines bestehenden Vertrags beschreiben. Die Faktoren, welche die Stücklohnsätze der Baumwollspinner von Lancashire bestimmen, sind so komplizirt, daß sowohl Unternehmer wie Arbeiter längst die Nothwendigkeit erkannt haben, Sachverständige von Beruf anzustellen, die ihre ganze Zeit dem Dienst des Verbandes der Unternehmer und des Gewerkvereins widmen. Das Einkommen eines Baumwollspinners z. B. hängt ab von dem komplizirten Zusammenwirken von Faktoren wie der Auszug einer Mule, der Zahl ihrer Spindeln und der Schnelligkeit des Ganges der Maschinerie. Die Ausrechnung der Löhne der Arbeiter erfordert auch bei dem Gebrauch der ausführlichen gedruckten Tafeln, die „Liste" genannt, keine geringe rechnerische Fertigkeit. Besonders aber durch die Gewohnheit, dem Arbeiter für den Gebrauch schlechten Materials und alter Maschinerie, dem Unternehmer dagegen für mechanische Verbesserungen eine Entschädigung anzurechnen, ist die kollektive Vertragschließung, wenigstens soweit die Auslegung bestehender Verträge in Frage kommt, in die Hände

der Sachverständigen von Beruf gelegt worden. Wenn z. B. in Oldham ein Arbeiter findet, daß sein Einkommen unter den anerkannten Satz fällt, sei es, weil das Rohmaterial zu schlecht oder weil die Maschinerie veraltet ist, oder wenn der Unternehmer den Gang der Maschine beschleunigt und Verbesserungen einführt, dann besuchen Sachverständige beider Parteien die Fabrik und berathen zusammen über den Reineffekt der Veränderung. Wenn es sich herausstellt, daß das Lohndefizit seinen Grund in der Unvollkommenheit des Rohstoffes oder in der veralteten Maschinerie hat, wird der Unternehmer aufgefordert, den normalen Stücklohnsatz durch einen prozentualen Zuschlag zu erhöhen, so daß der Arbeiter nicht darunter zu leiden hat. Wenn dagegen der Unternehmer besondere Verbesserungen eingeführt hat, durch die das Arbeitsprodukt ohne Steigerung der Arbeitsleistung des Arbeiters vermehrt wird, wird dem Ersteren das Recht zugesprochen, einen entsprechenden Prozentsatz von dem Satz der „Liste" abzuziehen. Die Baumwollweber haben im Wesentlichen denselben Mechanismus für die Berechnung der charakteristischen technischen Einzelheiten ihres Gewerbes.

Da die Pflichten der besoldeten Beamten der Baumwollspinner und -Weber von größter Wichtigkeit und Komplizirtheit sind, so hat sich eine interessante Methode, diese Abtheilung der Gewerkvereinsbeamtenschaft zu ergänzen, herausgebildet. Die Baumwollweber unterwarfen im Jahre 1861 die Kandidaten für die damals unbesetzte Generalsekretärsstelle einer Konkurrenzprüfung.[21] Die Baumwollspinner nahmen diesen Gebrauch auf, und auf diese Weise werden jetzt regelmäßig alle die Beamten gewählt, die sich mit den verwickelten Gewerbeberechnungen zu befassen haben. Die Zweigvereine behalten das Recht, die Kandidaten zu ernennen und die Mitglieder, vertreten durch die Repräsentativversammlung, das Recht der Wahl. In der Zeit zwischen

---

[21] Mr. Thomas Birtwistle, der damalige erfolgreiche Kandidat, wurde nach dreißig ehrenvollen Jahren in dem Dienste seines Gewerkvereins vom Minister des Innern zum Fabrikinspektor ernannt, da er allein fähig wäre, die komplizirten Lohnzahlungsmethoden in der Weberei zu verstehen und auszulegen. Sein Sohn, der in dem Gewerkvereinsbureau herangewachsen war, wurde später ebenfalls zum Fabrikinspektor ernannt. Der erfolgreiche Kandidat bei der Prüfung der Baumwollspinner von Bolton im Jahre 1895 wurde nach zweijährigem Dienste als Gewerkvereinssekretär in ähnlicher Eigenschaft von der lokalen Vereinigung der Fabrikanten angestellt. Dies ist unseres Wissens das erste Mal, daß ein Beamter eines Gewerkvereins seine Dienste von den Arbeitern auf die Unternehmer übertragen hat; dieser Fall wirft ein helles Licht auf die Umwandlung des „Arbeiterführers" in einen Rechnungsprüfer von Beruf. Der größte Theil der Tagesarbeit der Gewerkvereinsbeamten in der Baumwollindustrie besteht in der That darin, die einheitliche Beobachtung eines Kollektivvertrags durchzuführen; diese Dienstleistung kann, wie die eines Juristen oder Mediziners, ebenso gut der einen wie der anderen der beiden Parteien erwiesen werden.

dem Tage der Ernennung und dem Tage der Wahl haben sich alle Kandidaten einer Konkurrenzprüfung zu unterwerfen, die von den erfahrensten Beamten der Gewerkvereine geleitet wird. Sie stellen ziemlich schwierige Aufgaben in den arithmetischen und technischen Berechnungen, die ihr Gewerbe benöthigt; außerdem hat jeder Kandidat einen Aufsatz zu schreiben. Eine wichtige Rolle spielt auch die mündliche Prüfung, bei der die Examinatoren die Rolle der Unternehmer spielen, die Kandidaten nacheinander über die angeblichen Beschwerden ausfragen, über die sie sich zu beklagen haben, und um ihren Verstand und ihre Selbstbeherrschung zu prüfen, sich nicht scheuen, die brutalen Manieren der schlimmsten Unternehmer anzunehmen. Die Punktzahlen, welche die Kandidaten gewonnen haben, werden ausführlich veröffentlicht. Oft kommt es dabei vor, daß der zungenfertige „Volksführer“ (popular leader) bei seinen arithmetischen Berechnungen nur das Prädikat „ganz falsch“ oder „nicht bearbeitet“, für Orthographie, Schreiben und Benehmen bei der mündlichen Prüfung nur lächerlich wenig Punkte erhält.

Das Resultat ist gewöhnlich die Wahl des Kandidaten, der die höchste Punktzahl erhalten hat; doch übt bisweilen die repräsentative Versammlung ihre diskretionären Rechte aus und giebt einem Kandidaten den Vorzug, dessen Charakter und gute Dienste bekannt sind, der aber einige Punkte hinter dem besten zurückgeblieben ist.[22]

Dieser Wahlmethode schreiben wir den außerordentlichen Erfolg zu, der die Beamten der Gewerkvereine der Baumwollindustrie bei ihren Bestrebungen

---

[22] Operative Cottonspinners' Provincial Association of Bolton and District.
Bureau: 77 St. Georges Road, Bolton.

Prüfungsaufgaben für Kandidaten, die sich um die Generalsekretärsstelle der genannten Vereinigung bewerben.

25. Januar 1895.

I. Berechnungen.

1. Berechne die Zahl der in einer Woche gemachten Auszüge und den Preis für hundert von ihnen, der erforderlich ist, um einen Bruttowochenlohn von 3 Pfund 9 Schilling 7 Pence pro Mulepaar zu erzielen, aus den folgenden Daten: Zahl der Spindeln einer Mule 1090. Von einer Arbeitszeit von $56^1/_2$ Stunden ziehe $2^1/_4$ Stunden für Reinigung und zufällige Störungen der Maschinerie, und 1 Stunde und 10 Minuten für das Abnehmen der Kötzer ab. Geschwindigkeit jeder Mule 4 Auszüge in 75 Sekunden.

2. Die Länge der Auszüge, deren Zahl in der vorigen Aufgabe festgestellt ist, soll $64^1/_2$ Zoll betragen; wie viel Schneller (hanks) würden das Resultat der Wochenproduktion sein und wie hoch müßte sich der Preis für 1000 Schneller belaufen, um den angegebenen Wochenlohn auszumachen?

3. Der Standardpreis für die Produktion einer bestimmten Nummer Garn sei 12 Schilling 7 Pence für 100 Pfund; wie hoch würde der Preis nach einer

begleitet hat, die besten Bedingungen für ihre Mitglieder zu erreichen. Es ist unserer Ansicht nach ein großer Nachtheil für die Gewerkvereinswelt, daß dieses System noch nicht von anderen Vereinen angenommen worden ist. Es scheint uns die Vortheile der Konkurrenzprüfungen und der Volkswahl zu verbinden und schützt den Verein vor dem ernstlichen Unglück, sich die Last eines unfähigen Beamten aufzuladen.

Dieser Theil des Mechanismus der kollektiven Vertragschließung bei den Baumwollarbeitern — das Zusammentreten der besoldeten Sachverständigen von Beruf der beiden Parteien — beschäftigt sich, wie wir bereits hervor-

---

Reduktion von 7,9 Prozent sein und welcher Prozentsatz des reduzirten Preises müßte hinzugefügt werden, um ihn wieder auf die alte Höhe zu bringen?

4. Dividire 0,3364502 durch 0,001645.

5. Ziehe die Quadratwurzel aus der Garnnummer 80 auf 3 Dezimalstellen und berechne dann die erforderliche Anzahl der Drehungen pro Zoll engl. sowohl für Mulegarn wie Schußgarn; die Formel sei die Quadratwurzel aus der Nummer multiplizirt mit $3^{1}/_{4}$ für Schußgarn und $3^{5}/_{8}$ für Mulegarn.

6. Der Preis für gute ägyptische Baumwolle steigt von $4^{5}/_{64}$ Pence auf $4^{3}/_{8}$ Pence pro Pfund; drücke die Preissteigerung in Prozenten aus. Wie hoch würde sich der Betrag der Kommission von $^{1}/_{4}$ Prozent eines Agenten belaufen bei einem Verkauf von 1000 Ballen à 480 Pfund und wie hoch wäre die Differenz der beiden Kommissionen für die Verkäufe zu den beiden Preisen?

7. Eine senkrechte Welle bewegt sich mit einer Schnelligkeit von 80 Umdrehungen in der Minute und trägt ein Zahnrad mit 70 Zähnen. Dieses treibt ein Zahnrad mit 40 Zähnen auf einer liegenden Welle. Ueber jedem Mulepaar befindet sich auf der liegenden Welle eine Trommel von 40 Zoll Durchmesser, die eine Gegenriemenscheibe von 16 Zoll Durchmesser treibt. Auf der Gegenwelle ist eine Trommel von 30 Zoll Durchmesser, die eine Kranzriemenscheibe von 15 Zoll Durchmesser treibt. Wie viel Umdrehungen macht die Kranzwelle in der Minute?

8. Eine Kranzwelle macht 680 Umdrehungen in der Minute; sie trägt eine 20zöllige Kranzriemenscheibe, eine $11^{1}/_{2}$zöllige Blechtambour-Riemenscheibe, einen 6zölligen Blechtambour und 13/16zöllige Spindelwirtel. Wie groß ist die Zahl der Umdrehungen der Spindeln in der Minute, wenn die Durchmesser des Blechtambours und der Spindelwirtel um $^{1}/_{16}$ Zoll vergrößert sind, um das Abgleiten der Riemen zu verhüten?

II. Schönschreiben, Stil und Orthographie.

Schreibe einen Aufsatz über Gewerkvereine, mit besonderer Berücksichtigung ihres Nutzens. Der Aufsatz darf nicht mehr als 1200 Worte lang sein; bei der Beurtheilung werden Schrift, Orthographie, Stil und die klare und knappe Zusammenstellung der angeführten Thatsachen und Beweisgründe in Betracht kommen.

III. Mündliche Prüfung.

Die einzelnen Kandidaten werden auf ihre Fähigkeit geprüft werden, Arbeitsstreitigkeiten mündlich zu verhandeln. Sie haben dabei eine Beschwerde zu formuliren, die ihrer Ansicht nach sofortige Abstellung erfordern würde. Die

gehoben haben, nur mit Fragen der Auslegung, d. h. der Anwendung der bestehenden, von beiden Seiten anerkannten allgemeinen Verträge auf besondere Theilarbeiten oder besondere Arbeitsprozesse. Wenn es sich darum handelt, den allgemeinen Vertrag selbst abzuschließen oder zu revidiren — eine Angelegenheit, an der nicht nur eine Firma oder ein Arbeiter allein, sondern die Gesammtheit der Unternehmer und Arbeiter interessirt sind, — nimmt der Mechanismus der kollektiven Vertragschließung die Form eines gemeinsamen Ausschusses an, der aus einer bestimmten Zahl der Vertreter der beiden Parteien besteht. Während z. B. die Baumwollspinner den Sekretären der Distriktsvereine der Unternehmer und Arbeiter alle Fragen, die nur einzelne Fabriken und Arbeiter betreffen, zur Entscheidung überlassen, revidiren sie die Einzelheiten ihrer Listen auf periodischen Konferenzen, wo die leitenden Unternehmer des betreffenden Distrikts und die leitenden Gewerkvereinsbeamten und Arbeitervertreter die Sache ins Reine bringen. Wenn es sich aber nicht um Aenderungen der technischen Einzelheiten der Liste, sondern um eine allgemeine Lohnerniedrigung oder -Erhöhung um so und so viel Prozent für das ganze Gewerbe, oder die allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit handelt, dann wird der Streitpunkt von Vertretern der Gesammtheit der Unternehmer, die von ihren Agenten und Rechtsbeiständen dabei unterstützt werden, und der zentralen Exekutive des Vereins der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners), als der Vertreterin aller Distriktsvereine, verhandelt.

Bei den englischen Baumwollspinnern sind die Preislisten so genau und sorgfältig ausgearbeitet worden, daß sogar Distriktskonferenzen nur seltene Ereignisse sind. Die allgemeine Politik der Unternehmer und der Arbeiter

---

Examinatoren werden ihnen dann Fragen vorlegen und gegen die von den Kandidaten entwickelten Ansichten Gegengründe geltend machen.

Die Kandidaten haben von zehn Uhr Morgens bis fünf Uhr Nachmittags Zeit für die Erledigung der beiden ersten Theile der Prüfung; die Mittagspause beträgt eine Stunde. Den Kandidaten ist es verboten, Bücher oder Notizen zu benützen. Der dritte (mündliche) Theil der Prüfung wird am Sonntag den 27. d. M. um ein Uhr stattfinden.

Thomas Ashton } Examinatoren.
Jas. Mawdsley }

Dreizehn Kandidaten nahmen an der Prüfung Theil. Das Maximum der Punkte für jede Aufgabe betrug je 50, für Schrift, Orthographie, Stil und die mündliche Prüfung je 100, so daß also im Ganzen 800 Punkte erreicht werden konnten. Die Zahl der von den Kandidaten erreichten Punkte schwankte von 195 bis 680. Die Stelle wurde dem zweitbesten Kandidaten (610 Punkte) gegeben, einem alten und geachteten Beamten des Vereins, der nur deshalb den zweiten Platz bei der Prüfung erhalten hatte, weil er im Schreiben weniger Punkte als sein erfolgreicher Nebenbuhler aufzuweisen hatte.

strebt nach seltenen und mäßigen Aenderungen der Standardlohnsätze. Die Fragen der Arbeitszeit und der Fabrikhygiene gehören bei den Baumwollarbeitern aus Gründen, die wir in einem späteren Kapitel entwickeln werden, nicht in das Bereich der Methode der kollektiven Vertragschließung. Die gemeinsamen Konferenzen des gesammten Gewerbes treten daher nur bei bedeutsamen Krisen zusammen und zeichnen sich durch den Ernst und die Feierlichkeit aus, die einer über Krieg und Frieden entscheidenden Versammlung zukommen.

Beobachten wir eine dieser wichtigen Konferenzen bei der Arbeit. Die historische, die ganze Nacht dauernde Sitzung, die den großen Baumwollstreit von 1893 beendigte, und in der der jetzt noch für das Gewerbe giltige Vertrag abgeschlossen wurde, ist von einem der Gewerkvereinsführer, der an ihr selbst theilgenommen hatte, in lebhaften Farben beschrieben worden. Die Unternehmer hatten eine Reduktion von 10 Prozent verlangt, während die Arbeiter aufs Nachdrücklichste es für besser erklärt hatten, die wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen. Die Arbeitseinstellung hatte nicht weniger als zwanzig Wochen gedauert; thatsächlich waren alle Fabriken der ganzen Industrie geschlossen gewesen. Die Erregung war auf beiden Seiten groß gewesen, aber nach zahlreichen Verhandlungen und unaufhörlichen Erörterungen des Themas durch die Presse waren die Streitpunkte enger bestimmt worden, und beide Parteien fühlten das Bedürfniß, den Kampf zu beenden. Um den Reportern zu entgehen, hatte man den Versammlungsort geheim gehalten und einen ländlichen Gasthof, zu dem sich die Vertreter gemeinsam in demselben Zuge begaben, dazu bestimmt. Die Zeit war drei Uhr Nachmittags.

„Von Unternehmern war Mr. A. E. Rayner da, dem man den wohlthätigen Einfluß seiner Ferien in Bournemouth ansah. Mit ihm kamen sechzehn oder siebzehn andere, darunter Mr. Andrew, Mr. John B. Tattersall und Mr. James Fletcher von Oldham. Außerdem waren da Mr. John Fletcher, Mr. R. S. Buckley und Mr. Smethurst aus dem Distrikt Ashton, die Mr. Dixon zu ihrer Unterstützung mitgenommen hatten. Mr. Sidebottom von Stockport gab dem Kreise seiner Gefährten etwas Militärisches, während Mr. John Mayall aus Moseley durch seine Anwesenheit der Sache Würde lieh, wobei ihn Mr. W. Tattersall, der Sekretär der Föderation, unterstützte. Auf der Arbeiterseite vertraten Mr. Ashton, Mr. Mellor und Mr. Jones Oldham, Mr. Word, Mr. Rhodes und Mr. Carr den Distrikt Ashton; das Interesse der Gesammtheit wurde von Mr. Mullin, Mr. Mawdsley, Mr. Fielding und einem Dutzend Anderer wahrgenommen, während Mr. Holmes, Mr. Wilkinson und Mr. Buckley die Verhandlungen im Interesse der Aufwinder und Haspler verfolgten. Wir dürfen vielleicht nicht zu erwähnen vergessen, daß die Unternehmer Mr. Hesketh Booth, den Sekretär der Oldhamer Friedensrichter, mit-

gebracht hatten, dem Mr. Ascroft, ebenfalls ein Solicitor aus Oldham, der die Kardirraumarbeiter begleitete, das Gegengewicht hielt.

„Die Genannten und einige Andere bildeten eine Gesellschaft von dreißig bis vierzig Personen. Nach einigen Minuten der Erholung von der Eisenbahnfahrt machten sie sich an die Arbeit. Mr. A. E. Rayner wurde einstimmig zum Präsidenten gewählt.... Beide Parteien hatten eine Reihe von Vorschlägen ausgearbeitet und drucken lassen und die Unternehmer die Vorschläge beider Parteien nebeneinander auf einem Bogen vereinigt. Eine ganze Anzahl derselben war mit Ausnahme des Wortlauts einander gleich, da der Gedanke in beiden Fällen derselbe war. Der Paragraph, der sich mit der Reduktion beschäftigte, war der erste in der Reihe; die Unternehmer hatten den Betrag derselben frei gelassen, während die Arbeiter sie auf $2^{1}/_{2}$ Prozent fixirt hatten. Die Unternehmer wollten diesen Punkt zum Schluß verhandeln; die Arbeiter dagegen fühlten, daß die ganze auf die anderen Paragraphen verwandte Verhandlungszeit nutzlos verschwendet wäre, wenn man sich über diesen Punkt nicht einigen könnte, und verlangten, daß über ihn zuerst verhandelt würde. Die Unternehmer zogen sich dann zurück, kamen nach einiger Zeit wieder und boten eine Reduktion von 3 Prozent an. Dann zogen sich die Arbeiter zurück und boten bei ihrer Rückkehr nach einer langen Abwesenheit die Annahme einer Reduktion von 7 Pence auf das Pfund an.[23] Dann vertagte man sich, um Thee zu trinken. Später folgten weitere Debatten über den Gegenstand. Dieselben wurden durch Deputationen der einen Partei an die andere geführt, da man sich davon überzeugt hatte, daß man auf diese Weise bessere Fortschritte machen würde, als wenn alle zusammen wären und lange resultatlose Reden gehalten würden. Man einigte sich schließlich auf 7 Pence. Einige unbedeutendere Paragraphen wurden nun erledigt und die Diskussion wandte sich darauf dem wichtigen Punkte: Bestimmung der Perioden, innerhalb deren die Löhne unverändert bleiben sollen, zu. Diese Diskussion füllte die Zeit bis zehn Uhr aus; Jedermann war müde und wollte nach Hause gehen.... Da aber alle Aussicht für ein schließliches Uebereinkommen vorhanden war, so wollte man nicht Gefahr laufen, die Resultate der bisherigen Sitzung durch eine vorzeitige Beendigung derselben werthlos zu machen. Um aber den ermüdeten Männern eine Gelegenheit zu geben, sich zu erholen, vertagte man mit Zustimmung Aller die Sitzung auf eine halbe Stunde, innerhalb deren die kalten Ueberreste des Thees verschwanden. Dies in Verbindung mit einer Zigarre und einem Spaziergang in frischer Luft brachte Jedermann wieder ins Loth, und als die Sitzung wieder aufgenommen war, ging alles aufs Glatteste weiter. Die Unternehmer sprachen nur wenig zu dem

---

[23] Gleich 2,916 Prozent.

Paragraphen: daß die Gewerkvereinler mit Nichtgewerkvereinlern freundschaftlich zusammen arbeiten müssen, und ebenso wenig zu dem anderen: daß jeder Vorschlag, den Lohnsatz zu ändern, den Zustand des Gewerbes während der letzten drei Jahre in Berechnung ziehen muß.... Nachdem diese Arbeit hinter uns lag, wurden die übrigen Paragraphen, die es für wünschenswerth erklären, daß Unternehmer und Arbeiter zusammen für den Erlaß solcher Maßregeln arbeiten, die dem allgemeinen Interesse des ganzen Gewerbes dienlich sind, schnell erledigt, und um vier Uhr Morgens stürzten die ermüdeten Streiter hinaus, um etwas frische Luft zu schöpfen, während der Vertrag aus den Haufen von Protokollen zusammengestellt und in eine geeignete Form gebracht wurde. In diesem Stadium verursachte die Ankunft eines Wagens einige Unterhaltung. Er brachte den Reporter einer in Manchester erscheinenden Zeitung endlich an die richtige Stelle, nachdem derselbe das ganze südöstliche Lancashire nach dem Versammlungsort abgejagt hatte. Dieses Husarenstücklein wurde mit einigen sechs Zeilen belohnt, worauf der Reporter verschwand, um zur rechten Zeit in die Redaktion zu kommen. Kurz nach fünf Uhr (nach vierzehnstündiger Arbeit) waren die Schriftstücke abgefaßt, die nöthigen Unterschriften gegeben und mit einigen offenbar aufrichtigen Beglückwünschungen des Präsidenten und einer Dankeserklärung an denselben schlossen die Verhandlungen."[24]

Der von den Baumwollspinnern ausgebildete Mechanismus der kollektiven Vertragschließung kommt unserer Ansicht nach dem Ideal sehr nahe. Da finden wir zunächst bestimmte große Prinzipien, die von dem ganzen Gewerbe ohne Rückhalt anerkannt werden. Die Lohnskala, die sich auf diesen Prinzipien aufbaut, ist aufs Ausführlichste in gedruckten Preislisten ausgearbeitet, die, obwohl nicht dieselben für das ganze Gewerbe, das wirkliche Einkommen der Arbeiter in den verschiedenen Distrikten automatisch regeln. Sowohl die allgemeinen Prinzipien wie die Listen werden nicht von den betheiligten Parteien auf die einzelnen Fabriken und die einzelnen Arbeiter angewandt, sondern von zwei unbetheiligten Sachverständigen von Beruf, deren gemeinsame Entscheidung bindend ist. Die Lebensarbeit dieser Männer besteht nicht darin, dem einzelnen Unternehmer oder den einzelnen Arbeitern, die ihre Hilfe in Anspruch nehmen, einen Vortheil zu verschaffen, sondern in der einheitlichen Anwendung des gemeinsamen Vertrags auf alle Unternehmer und Arbeiter. Die allgemeinen Verträge selbst werden in größeren Zwischenräumen durch repräsentative gemeinsame Ausschüsse revidirt, in denen die Sach-

---

[24] „How matters were arranged", Cotton Factory Times, 31. März 1893. Der formelle Vertrag, bekannt als der „Brooklands-Vertrag", ist abgedruckt in dem von dem Handelsministerium (Arbeitsabtheilung) herausgegebenen „Report on Wages and Hours of Labour", Theil II, Standard Piece Rates, 1894, C. 7567, S. 10.

verständigen von Beruf der beiden Parteien einen großen, sogar den vorwiegenden Einfluß ausüben. Der ganze Mechanismus erscheint wunderbar fein ausgedacht, um das Maximum von Besonnenheit, Sicherheit, Dauerhaftigkeit und Schnelligkeit der Anwendung zu erreichen. Während den Idiosynkrasien, dem Temperament, der Unwissenheit oder der Unfähigkeit der einzelnen Unternehmer oder Arbeiter, Verhandlungen zu führen, absolut kein Einfluß auf die Verhandlungen gestattet ist, läßt die einheitliche Anwendung gleicher Lohnzahlungsmethoden im ganzen Gewerbe dem fähigen Kapitalisten oder dem energischen Arbeiter freien Spielraum, den vollen Vortheil seiner Ueberlegenheit für sich einzuernten.[25]

Dem Leser, der mit Geduld unserer vorausgegangenen Darlegung gefolgt ist, wird es klar geworden sein, wie unvollkommen der Mechanismus der kollektiven Vertragschließung im Allgemeinen in der Gewerkvereinswelt ist. Wir untersuchen hier nicht, ob kollektive Verträge für die Arbeiter oder die Gesellschaft vortheilhaft sind oder nicht. Wir dürfen aber als wünschenswerth annehmen, daß die kollektive Vertragschließung, wenn sie einmal existirt, sich ohne Reibung abspielt. Und wenn wir uns für den Augenblick auf den Standpunkt der Gewerkvereine stellen, und die Nützlichkeit einer allgemeinen, den Einfluß der besonderen Bedürfnisse ausschließenden Satzung anerkennen, so ist es jedenfalls wesentlich, daß diese allgemeine Satzung in kluger und besonnener Weise festgesetzt, einheitlich angewandt und systematisch durchgeführt werde. Dafür ist aber ein Mechanismus erforderlich, der in dem größeren Theile der Gewerkvereinswelt noch keine Ausbildung gefunden hat. In den großen Maschinenbau- und Baugewerben, überhaupt in allen Gewerben, in denen Zeitarbeit vorherrscht, werden die kollektiven Verträge, obwohl in der Praxis überall in Anwendung, mit den allereinfachsten Mitteln und auf die Art und Weise, die der Zufall gerade an die Hand giebt, abgeschlossen, meist von

---

[25] Der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers), dessen System von Verträgen wir beschrieben haben, besitzt thatsächlich einen ähnlichen Mechanismus der kollektiven Vertragschließung. Neue Verträge werden auf Zusammenkünften mit den Unternehmern abgeschlossen, wobei den besoldeten sachverständigen Beamten wenigstens der Form nach einige hervorragende Arbeiter als Vertreter beigegeben sind. Der Mechanismus für die Auslegung besteht in gemeinsamen Besuchen der besoldeten Beamten, die die vereinigten Unternehmer und den Gewerkverein vertreten. „Wir haben am Tyne Versuche mit einem gemeinsamen Ausschuß gemacht", sagte Mr. Robert Knight, „den Unternehmern fehlte es aber an Zeit, da alle ihre lokalen Streitigkeiten Besuche der Werkstätten erforderten, und so übertrugen sie denn die Angelegenheit einem Delegirten, der sie vertrat. Dieser arbeitete in Verbindung mit dem Delegirten der Arbeiter; die Resultate waren die besten." Newcastle Leader „Extra" on Conciliation in Trade Disputes (Newcastle 1894), S. 15.

Leuten, die in der Kunst Verhandlungen zu führen, Amateure sind. In der Hauptsache haben die Gewerbe, in denen Stückarbeit herrscht, nothgedrungen die Wichtigkeit erkannt, über die Dienste besoldeter Berufssachverständiger bei den Verhandlungen über komplizirte Preislisten verfügen zu können. Allein bei den Baumwollspinnern und -Webern finden wir aber Einrichtungen, die durch technische Prüfungen einen ständigen Sachverständigendienst erzielen. Kurz, der ganze Mechanismus der kollektiven Vertragschließung wird mit Ausnahme von ein oder zwei Gewerben dadurch ernstlich gestört, daß man die fundamentale Unterscheidung zwischen der Auslegung eines bestehenden Lohnvertrags und der Verhandlung über die Bedingungen, unter denen ein neues allgemeines Abkommen abgeschlossen werden soll, nicht gemacht hat. Wir kommen thatsächlich zu dem Schlusse, daß von den großen Vereinen nur die Baumwollspinner und -Weber und die Kesselschmiede und in geringerer Ausdehnung die Eisenarbeiter im Norden Englands und in den Midlands[26] und

[26] In Betreff der Satzungen, Geschichte und der Thätigkeit dieser Einigungskammern vgl. Henry Crompton, Industrial Conciliation; L. L. F. R. Price, Industrial Peace (London 1887); Sir Bernhard Samuelsons Vortrag im Februar 1876 vor der British Iron Trade Association; die Zeugenaussagen vor der Königlichen Arbeitskommission, 1892, besonders die der Herren Whitwell und Trow, Gruppe A 14974 bis 15482, und den Auszug aus den Satzungen in der Drucksache des Parlaments c. 6795, XII, S. 368. Berichte ihrer Verhandlungen finden sich in der monatlich erscheinenden Zeitung: Ironworkers' Journal, dem Organ der Eisen- und Stahlarbeiter von Großbritannien. Obwohl diese Einigungskammern öfter beschrieben worden sind, so ist doch unserer Ansicht nach viel mehr die formelle als die wirkliche Verfassung, sind mehr die Ideale als die wirklichen Resultate der Einrichtung zur Darstellung gekommen. Ein wichtiges, aber selten erwähntes Element dieses Problems ist die Thatsache, daß eine bestimmte Proportion der Arbeiter selbst Arbeitgeber untergeordneterer Arbeiter sind. Welche Klassen von Arbeitern — Puddelarbeiter, Walzwerkarbeiter, Mechaniker, Maschinenwärter, Taglöhner — an den Wahlen der Vertreter Theil nehmen und wie wirksam die verschiedenen Klassen thatsächlich in den Einigungskammern vertreten sind, ist niemals beschrieben worden. Eine große Zahl wenigstens der von der Midland-Einigungskammer behandelten Fälle sollen nicht Streitigkeiten zwischen einer Firma und ihren Arbeitern, sondern zwischen handarbeitenden Subunternehmern und ihren Untergeordneten sein, die nicht auf der Einigungskammer vertreten sind. Was die wirklichen Resultate der Einigungskammern angeht, so müßte man untersuchen, ob die von ihnen periodisch beschlossenen Sätze nicht vielmehr den Charakter von Maximal- als den von Minimalsätzen besäßen, d. h. ob die Unvollständigkeit und der Autoritätsmangel sowohl der Vereinigungen der Unternehmer wie der Arbeiter nicht die Folge gehabt haben, daß viele Firmen die Schiedssprüche der Einigungskammern benutzen, um höhere Forderungen der Arbeiter abzuweisen, dagegen zu anderen Zeiten von ihrer strategischen Stellung Gebrauch machen, um die Arbeiter zur Annahme von ungünstigeren Bedingungen zu zwingen, als ihnen nach den Schiedssprüchen der Einigungs-

die Bergleute von Northumberland und Durham mit einem wirksamen Mechanismus für den Abschluß kollektiver Verträge ausgerüstet sind.

Die vorausgehende Analyse der Methode der kollektiven Vertragschließung und des ihr dienenden Mechanismus hat dem Forscher zwei Begleiterscheinungen enthüllt, die einige als verhängnißvolle Uebelstände, andere nur als „Nachtheile ihrer guten Eigenschaften" betrachten. Der entschiedene Individualist wird in den sogenannten „freiwilligen" Verträgen, welche die Bedingungen des ganzen Gewerbes regeln, ein Zwangselement übel vermerken. Der glühende Anwalt des „industriellen Friedens" wird jede Garantie dafür vermissen, daß die ausführlichen Verhandlungen zwischen hoch organisirten Klassen nicht doch noch mit einer Kriegserklärung statt mit einem Vertragschluß endigen.

Daß durch die Methode der kollektiven Vertragschließung bis zu einem gewissen Grade ein Zwang ausgeübt wird, kann kein Gewerkvereinler leugnen. Die Gewerkvereinler schätzen, wie wir auseinandergesetzt haben, die kollektive Vertragschließung gerade deshalb so hoch, weil sie die besonderen Bedürfnisse der einzelnen Arbeiter oder Fabriken außer Ansatz bringt. Mit diesem Ausschluß der Bedürfnisse ist nothwendiger Weise eine gewisse Beschränkung der persönlichen Idiosynkrasien verbunden, die von einigen als ein Verlust der Freiheit bezeichnet werden mag. Wenn z. B. die Unternehmer und Arbeiter in einer Stadt Lancashires gemeinsam die Woche bestimmen, die der jährlichen „Kirmeß" (Wake) gewidmet sein soll, so sieht sich auch der ausnehmend fleißige Baumwollspinner oder -Weber zum Feiern gezwungen, ob es

---

kammern zukamen. Im Januar 1893 beklagte sich z. B. ein Gewerkvereinsbeamter in einer Versammlung der Mitglieder „über die privaten Lohnreduktionen, die sie überall hätten annehmen müssen" im Widerspruch mit den von der Midland-Einigungskammer festgesetzten Sätzen (Ironworkers' Journal, Januar 1894). Einige Jahre später führte die Unzufriedenheit der Arbeiter zu folgendem Manifest: „Mehr und mehr verbreitet sich unter den Arbeitern die Ansicht, daß die Einigungskammer keine befriedigende Wirksamkeit ausübt, und daß ihre Auflösung im Interesse der Arbeiter liegt. Man behauptet allgemein, daß die Unternehmer sich nur, wenn es ihnen paßt, an die Kammer wenden, und ihre Prinzipien und Satzungen vernachlässigen, wenn sie sich auf diese Weise auf Kosten ihrer Arbeiter ungerechte Vortheile verschaffen können. Die Erhaltung der Kammer ist nur für die Unternehmer vortheilhaft, schadet aber den Interessen der Arbeiter. . . . Selbst die Unternehmerabtheilung derselben fürchtet sich, die Befolgung ihrer Satzungen zu erzwingen, da sie bei den Unternehmern Anstoß erregen würde, die die Behörde als ein bequemes Werkzeug betrachten, ihren Arbeitern ungerechte Bedingungen aufzuerlegen." (Official Circular from the Executive Council of the Associated Iron and Steel Workers of Great Britain, 10. August 1896 in Ironworkers' Journal, September 1896.) Aehnliche Vorgänge im Bereich der Einigungskammer für das nördliche England findet der Forscher in der Handlungsweise der Stockton Malleable Iron Company (vergl. Ironworkers' Journal, Januar 1894) und der Barrow Steel Works (ebenda Januar 1896).

ihm nun behagt oder nicht. Man kann unmöglich gemeinsame Anordnungen für eine größere Anzahl von Menschen treffen, ohne die Wünsche einiger von ihnen unberücksichtigt zu lassen. Je größer das Geltungsgebiet der gemeinsamen Satzung und je vollendeter der Mechanismus für ihre Anwendung und Durchführung ist, desto größer ist vielleicht die Minorität, die sich zu der Annahme unerwünschter Bedingungen gezwungen sieht. Daraus folgt, daß der Gewerkverein in den Bestimmungen seiner Verfassung ein Mittel haben muß, um den Gehorsam aller seiner Mitglieder gegen die von der Majorität beschlossenen Regeln zu erzwingen. Die Statuten aller Vereine von den ältesten Zeiten bis auf die Gegenwart enthalten Paragraphen, welche Strafen für ungehorsame Mitglieder festsetzen. Falls die Strafe nicht bezahlt wird, ist Ausstoßung aus dem Verein die Alternative. Wir haben bereits hervorgehoben, daß die Entwicklung der Hilfskassenabtheilung des Gewerkvereinswesens dazu beiträgt, diese Bestimmung zu einer sehr gewichtigen Strafe und ihre Beobachtung leicht erzwingbar zu machen. Mit diesem Geldverlust sind die Begleitfolgen der Aechtung verbunden. Wenn ein Gewerkverein die Mehrheit der Arbeiter in einer Industrie einschließt, weigern sich seine Mitglieder unabänderlich, Seite an Seite mit einem Manne zu arbeiten, der aus dem Verein ausgestoßen worden ist, „weil er gegen die Interessen des Gewerbes in Arbeit geblieben ist“. In einem solchen Falle bedeutet der Ausschluß aus dem Gewerkverein sehr leicht auch Ausschluß aus dem Gewerbe. Während aber so der Gewerkverein über sehr drastische Strafen verfügt, ist das einzelne Mitglied gewöhnlich durch ein ausgearbeitetes System von Appellationen gegen Tyrannei oder Willkür geschützt. Dadurch erhält es die Garantie, daß seine Verurtheilung nur nach den positiven Gesetzen seines Vereins erfolgt. Dieses System von Disziplinarstrafen wird natürlich nur gegen solche Leute angewandt, die die gemeinsame Satzung durch Annahme niedrigerer Lohnsätze, als die von der Gemeinschaft bestimmten, absichtlich untergraben.[27] Es wird

---

[27] Die Stimmung der Gewerkvereinler gegen Leute, die „unter Preis“ arbeiten, kommt in dem folgenden Zitat aus den Amended General Laws of the Amalgamated Society of Cordwainers (London 1867), eines der ältesten Vereine, zum Ausdruck:

„Ein Streikbrecher ist für sein Gewerbe, was der Verräther für sein Vaterland; beide können in unruhigen Zeiten einer Partei von Nutzen sein, in Friedenszeiten werden sie doch von Allen in gleicher Weise verabscheut. Wenn Hilfe verlangt wird, ist der Streikbrecher der Letzte, der Hilfe leistet, und der Erste, sich die Vortheile einer Einrichtung zu Nutze zu machen, für die er niemals gearbeitet hat. Er sorgt nur für sich; aber er sieht nicht über den heutigen Tag hinaus. Um augenblicklichen und werthlosen Beifall verräth er Freunde, Familie und Land. Kurz, er ist ein Verräther im Kleinen — er verkauft zuerst die Arbeiter und wird später von seinem Arbeitgeber verkauft, bis er endlich von beiden

aber auch gegen Arbeiter gebraucht, die den Vertrag nach der anderen Richtung brechen. „Ich will nur ein Beispiel anführen", sagte der Generalsekretär des Vereins der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) zu der königlichen Arbeitskommission. „Vor Kurzem wurde in Hartlepool ein Schiff reparirt. Die Arbeiter wußten, daß die Reparatur eilig war, und hielten es für eine günstige Gelegenheit, eine Lohnerhöhung zu erhalten. Sie gingen also zu dem Vorarbeiter und forderten eine wöchentliche Lohnsteigerung von zwei Schillingen. Der Vorarbeiter, der den Vertrag zwischen unserem Verein und dem Verein der Unternehmer kannte, weigerte sich, die Lohnerhöhung zu gewähren und telegraphirte sofort an mich nach Newcastle. Im Auftrag des Rathes antwortete ich dem Unternehmer und empfahl ihm, die geforderte Lohnerhöhung zu gewähren. Wir wollten nämlich eine Arbeitseinstellung verhindern und die Reparatur des Schiffes, da dieselbe eilig war, schnell erledigt haben. Der Unternehmer zahlte den Arbeitern die Lohnerhöhung; wir aber baten die Firma um Angabe des Betrags, den sie an die Arbeiter als Lohnerhöhung für diese Arbeit gezahlt hatte. Nachdem die Arbeit erledigt war, wurden die Einzelheiten und die Namen der Arbeiter, die an der Arbeit betheiligt gewesen waren und die Lohnerhöhung gefordert hatten, uns nach Newcastle übermittelt. Darauf befahl der Rath den Mitgliedern, welche das Geld empfangen hatten, den Betrag der Lohnerhöhung an den Verein zurückzuzahlen, und wir schickten vom Hauptbureau aus an die Firma einen Check über den gleichen Betrag." [28] In einem anderen Falle verlangten die Arbeiter eines Unternehmers, von dem sie wußten, daß er ein Schiff innerhalb einer

---

Parteien verachtet und von Allen verlassen ist. Er ist sein eigener Feind, der Feind der gegenwärtigen und zukünftigen Generation."

[28] Royal Commission on Labour, Gruppe A, Frage 20718. Wie oft diese Disziplinargewalt ausgeübt wird, kann man aus einem Auszug aus dem Monthly Report für Mai 1897 ersehen, der sich nur auf einen einzigen Distrikt bezieht. Die Liste wird gewöhnlich nicht veröffentlicht.

Ueber die folgenden Mitglieder hat der Ausschuß im April verhandelt:

F. F., Vorarbeiter, weil er zugleich zwei Aufträge in Hayes übernommen hatte, 40 Schilling.

T. B., Plattennieter, weil er die Arbeit der Plattenleger verrichtete, 10 Schilling.

E. T., Plattenleger, weil er seine Arbeit in Folge Trunkes vernachlässigte, 10 Schilling.

J. J., Plattennieter, weil er die Arbeit der Plattenleger verrichtete, 20 Schilling.

H. R., wegen übermäßiger Ueberzeitarbeit, 30 Schilling.

T. E., weil er den Streiksekretär beschimpfte, 10 Schilling.

R. D., weil er in schamloser und empörender Weise den Vorarbeiter, Herrn W. H., beschimpfte, 10 Schilling.

bestimmten Zeit fertig zu stellen hatte, plötzlich eine Lohnerhöhung. Der Verein schlug genau dasselbe Verfahren gegen sie ein. Außerdem wurden die Arbeiter noch bestraft, weil „sie in unehrenhafter Weise sich gegen einen Unternehmer, der durch einen Lieferungsvertrag gebunden war, vergangen hatten".

In der Welt der modernen Industrie erstreckt sich diese Unterwerfung des persönlichen Urtheils unter die allgemeine Regel weit über die Reihen derer hinaus, die durch ihren Beitritt zu einem Gewerkverein auf ihr individuelles Entscheidungsrecht verzichtet haben. Wenn die vereinigten Unternehmer eines Gewerbes einen Vertrag mit einem Gewerkverein abschließen, so wird die gemeinsame Satzung von den Unternehmern gewöhnlich als selbstverständlich auf alle Arbeiter ihrer Fabriken ausgedehnt, einerlei, ob dieselben Mitglieder eines Gewerkvereins sind oder nicht.[29] Diese allgemeine Anwendung eines kollektiven Vertrags auf Arbeiter, die weder persönlich noch durch Vertreter sich an seinem Abschluß betheiligt haben, ist besonders für die gleitende Lohnskala charakteristisch. In den Eisenwerken des Nordens und des Midlands regeln die Schiedssprüche der Rechnungsprüfer, welche von den gemeinsamen Ausschüssen der Arbeiter und Unternehmer angestellt sind, gewohnheitsmäßig alle Lohnkontrakte in den betreffenden Betrieben, wie wenig auch das ganze Vorgehen einer besonderen Abtheilung der Arbeiter gefallen mag. Die Lage der Bergleute in Südwales ist noch auffallender. Nicht ein Drittel der 120 000 Arbeiter gehört wirklich Gewerkvereinen an oder ist sonstwie bei den Verhandlungen vertreten; und ein beträchtlicher Bruchtheil der organisirten Arbeiter, nämlich drei besondere Vereine, von denen jeder einen bestimmten Distrikt umfaßt, weigerte sich ausdrücklich, die gleitende Lohnskala von 1893 anzuerkennen und berief seine Vertreter von dem gemeinsamen Ausschuß ab. Trotzdem werden die Löhne der gesammten 120 000 Arbeiter, mit ganz geringen besonderen Ausnahmen, jeden Tag automatisch durch den Schiedsspruch des Rechnungsprüfers bestimmt. In diesem Falle zwingen die vereinigten Unternehmer in Verbindung mit einer Minorität der Arbeiter einer apathischen oder widerstrebenden Mehr-

[29] Dieser Gebrauch hat kürzlich seine offizielle Bestätigung gefunden. Einige Stiefelfabrikanten in Bristol und Northampton nahmen für sich das Recht in Anspruch, für die Nichtgewerkvereinler den Lohn nach ihrem Belieben festzusetzen, während sie die Verpflichtung anerkannten, den Mitgliedern des Vereins der Stiefel- und Schuharbeiter die in den kollektiven Verträgen festgesetzten Löhne zu zahlen. Die Frage wurde auf Antrag des Gewerkvereins dem ständigen Sekretär des Handelsministeriums zum Schiedsspruch übertragen. Derselbe entschied, daß die Entscheidungen der lokalen Einigungskammern, wenn nicht mit einer ausdrücklichen Beschränkung erlassen, in gleicher Weise auf Gewerkvereinler und Nichtgewerkvereinler anzuwenden wären, wenn auch die letzteren keine vertragschließende Partei seien. Vergl. den Schiedsspruch vom 6. Mai 1896 in Labour Gazette, Mai 1896.

heit bei Strafe des Ausschlusses aus dem Gewerbe oder der Verbannung aus dem Distrikt eine Methode der Lohnzahlung und Lohnsätze auf, die von vielen von ihnen bitter gehaßt werden. In derartigen Fällen sind die Unternehmer das Zwangsmittel. In anderen Industrien finden wir, daß die Gewerkvereine im Bunde mit dem Verbande der Unternehmer ihre Zwangsmaßregeln gegen widerstrebende Unternehmer in Anwendung bringen, die sich weigern, der Vereinigung beizutreten und den von dem Gewerbe als Ganzem anerkannten Anordnungen sich zu fügen. Die Akten der lokalen Einigungskammern im Stiefel- und Schuhgewerbe enthalten zahlreiche Aufforderungen der vereinigten Unternehmer an den Verein der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives), in denen der Verein angestachelt wird, durch Anwendung seines ganzen Einflusses rivalisirende Firmen zur Beobachtung der Gewerbeverträge zu zwingen. Hier zwingt eine Mehrheit von Arbeitern im Bunde mit und auf Bitten einer Mehrheit von Unternehmern eine Minorität von Unternehmern und Arbeitern thatsächlich dazu, die gemeinsamen Regeln anzunehmen, die sich dem Gros des Gewerbes empfehlen. Wie die Erfahrung also zeigt, muß jeder erfolgreiche Versuch, in einer hoch entwickelten modernen Industrie gemeinsame Arbeitsbedingungen festzusetzen, wie freiwillig auch immer die Basis sein mag, auf der die Vereinigungen beruhen, unvermeidlich dahin führen, wenn auch nicht das ganze Gewerbe, so doch viele Firmen und Arbeiter, die durchaus nicht willig denselben beigestimmt haben, zu ihrer Anerkennung zu zwingen.

Dieser Zwang zeigt sich noch deutlicher, wenn es sich um die Bestreitung der Kosten des Mechanismus handelt, durch den die gemeinsamen Satzungen gemacht werden und zur Anwendung kommen. In dem Kohlengebiet von Südwales, wo die gleitende Lohnskala, wie wir gesehen haben, thatsächlich allgemeine Geltung hat, wird von den Unternehmern an den Löhnen von ca. 40 000 Arbeitern, gleichgiltig, ob dieselben nun persönlich die gleitende Lohnskala anerkennen oder nicht, ob sie Mitglieder eines Gewerkvereins sind oder nicht, ein zwangsweiser Abzug von sechs Pence pro Jahr gemacht. In dem Rhondda Thal und einigen anderen Distrikten geht der Zwang noch einen Schritt weiter. Die Unternehmer ziehen ihren Arbeitern monatlich einige Pence, als Beitrag zu dem Gewerkverein, ab. Ein bestimmter anerkannter Prozentsatz wird von dem Unternehmer und seinen Bureaubeamten davon für ihre Arbeit behalten, der Rest an die Agenten des Gewerkvereins ausgehändigt. Der größte und wichtigste Gewerkverein der Bergleute in Südwales kennt keine andere Beitragszahlung, als durch diese zwangsweisen Abzüge auf der Zahlstelle des Unternehmers, und besitzt weder Zweigvereine noch Zweigvereinsbeamte, noch einen anderen festen Mechanismus. Thatsächlich erschöpft sich also die Zugehörigkeit zu einem Gewerkverein in der Zahlung

von Zwangsbeiträgen zwecks Besoldung von Beamten, mit denen die Unternehmer verhandeln können, und ist in einem großen Theil des Kohlengebiets von Südwales absolut obligatorisch.[30]

Dieser obligatorische Trade Unionismus des Kohlengebiets von Südwales, den die Unternehmer erzwingen, befaßt sich zwar mit kollektiven Verträgen und der Zahlung ihrer Kosten, gewährt aber den apathischen oder widerstrebenden Arbeitern keine Gelegenheit, ihre Wünsche auszudrücken oder sich an der Kontrolle des ihnen zustehenden Theiles der Einrichtung zu betheiligen. Da die meisten Arbeiter, denen für die „gleitende Lohnskala“ Beiträge am Lohne abgezogen werden, nicht einmal nominell einem Gewerkverein als Mitglieder angehören, so kommen sie niemals in die Lage, über eine Frage abzustimmen; die Arbeitervertreter auf dem „Gleitenden Lohnskala“-Ausschuß, die eine kleine Minorität Gewerkvereinsmitglieder vertreten, schließen die Verträge mit den Unternehmern und treffen über die Zwangsabzüge die Bestimmungen, die ihnen oder ihren unmittelbaren Auftraggebern die besten scheinen. Dieser bemerkenswerthe Fall ist ein Beispiel für eine kollektive Verwaltung ohne demokratische Kontrolle. Dieselbe Industrie weist ein anderes Beispiel auf, in dem kollektives Handeln und Zwangsbeiträge durch das Gesetz erzwungen werden; aber in diesem Falle sind wenigstens Vorkehrungen für eine Abstimmung getroffen. Wir haben an anderer Stelle[31] beschrieben, wie lange und hartnäckig die Gewerkvereine der Bergleute für das Recht gefochten haben, ihren Agenten an der Einfahrt der Grube aufzustellen, damit derselbe ihre Mitglieder vor

[30] Eine ähnliche obligatorische Zugehörigkeit charakterisirt die Eisenindustrie (Manufactured Iron Trade). Die Midland-Einigungskammer (Midland Iron and Steel Wages Board) beschloß, daß die Unternehmer zwangsweise von allen ihren Arbeitern Beiträge erheben sollten, um dadurch den Antheil der Arbeiter an den Kosten der Einigungskammer zu decken. Einige Unternehmer unterließen dies und auf eine Beschwerde des Sekretärs der Arbeiter erklärte der Vorsitzende der Kammer, daß alle Unternehmer diesen Abzug zu machen hätten (Ironworkers' Journal, März 1895). Die Einigungskammer für Nordengland (North of England Manufactured Iron Board) befolgt denselben Gebrauch. Die Truckgesetze von 1895 verbieten alle derartigen Abzüge; und um die Fortdauer derselben zu ermöglichen, beantragte Mr. Trow, der Sekretär der Arbeiter, den Staatssekretär des Innern zu bitten, ihr Gewerbe durch Erlaß von dem Bereich des Gesetzes auszuschließen (Ironworkers Journal, März 1897). Die Midland-Einigungskammer schloß sich einstimmig dem Antrag an, weil, wie der Vorsitzende ausdrücklich bemerkte, das Gesetz die Folge haben könnte, „den Abzug der Beiträge der Arbeiter für die Einigungskammer unmöglich zu machen“ (Ironworkers' Journal, April 1897). Voll Interesse wird man der Entscheidung des Staatssekretärs des Innern entgegensehen; ob derselbe das Ansuchen durch einen Erlaß gewähren und dadurch seine Zustimmung zu dem Prinzip der Zwangsbeiträge geben wird.

[31] Geschichte des Trade Unionismus, S. 254, 406.

Betrug bei der Berechnung ihres Tonnagelohnes schützt, und wir haben ebenfalls hervorgehoben, welche unschätzbaren Dienste diese Wägekontrolleure als Vereinsbeamte geleistet haben.[32] Das Kohlenbergwerkgesetz von 1887 traf die folgende Bestimmung: Wenn eine einfache Majorität der Arbeiter eines Bergwerks durch eine Abstimmung sich für die Anstellung eines Wägekontrolleurs erklärt, soll der Gehalt desselben von allen Arbeitern, die nach dem Gewicht der gehauenen Kohlen bezahlt werden, gemeinsam aufgebracht und die nöthigen Beiträge von ihrem Lohne abgezogen werden, ob sie nun für oder gegen seine Anstellung gestimmt haben.

Häufiger ist es dagegen den Gewerkvereinen überlassen, die Mittel auszuwählen, durch die sie die Beobachtung der gemeinsamen Gewerbeverträge durchsetzen und die von ihnen dabei gemachten Ausgaben wieder erlangen zu können glauben. Dies kann auf zwei Arten geschehen. Nach dem Beispiel der Kohlengrubenbesitzer von Südwales ist der Gewerkverein vielleicht im Stande, die Beobachtung des nur von einem Theil der Unternehmer und Arbeiter abgeschlossenen Vertrags zu erzwingen und eine obligatorische Steuer für diesen Zweck von allen im Gewerbe arbeitenden Personen zu erheben. So erlaubt die alte geschlossene Korporation der Dubliner Böttcher auswärtigen Arbeitern, in der Stadt zu arbeiten, nimmt dieselben aber nicht als Mitglieder auf. Sie verlangt aber von ihnen die Beobachtung der Gewerkvereinsregeln und einen wöchentlichen Beitrag zu ihren Fonds, solange dieselben in der Stadt arbeiten. Im Allgemeinen ist aber diese „Besteuerung ohne Vertretung“ der Arbeiterklasse fremd; in der Gewerkvereinswelt gilt vielmehr fast allgemein der Grundsatz, daß ein jedes Mitglied nicht nur seinen Theil zur Deckung der Verwaltungskosten beiträgt, sondern auch an der Verwaltungsarbeit selbst theilnimmt. „Wir behaupten“, so erklären die Flintglasarbeiter, „daß es die gebieterische Pflicht der Leute, die durch ein Gewerbe ihren Lebensunterhalt verdienen, ist, dasselbe zu unterstützen, zu schützen und achtungswerth zu erhalten. Leute, die sich weigern, zu den Fonds eines Gewerkvereins beizutragen, können von Mitgliedern solcher Vereine niemals mit dem Gefühl der Befriedigung und Achtung betrachtet werden, das den Menschen glücklich macht in dem Gedanken, daß einheitliches Handeln für das allgemeine Wohlergehen

[32] Unter anderem tritt jetzt die Föderation der Bergleute auch für den folgenden Vorschlag zur Verbesserung des bestehenden Gesetzes ein. Nach demselben sollen die Häuer das Recht haben, einen zweiten Wägekontrolleur auf Kosten der ganzen Belegschaft anzustellen, der den ersten Wägekontrolleur vertreten soll, „wenn dieser in anderer Eigenschaft im Interesse der Bergleute thätig ist.“ „Was wir wollen“, so erklärten die Vertreter Yorkshires auf der Konferenz der Bergleute im Jahre 1896, „ist dies: die Arbeiter einer Grube sollen das Recht haben, einen zweiten Wägekontrolleur anzustellen, der die Arbeit thut, wenn der Kontrolleur in Vereinsgeschäften abwesend ist.“

das Ziel Aller ist.“ [33] So begegnen wir also nicht nur obligatorischer Annahme der Gewerbegebräuche, sondern auch obligatorischer Zugehörigkeit zu einem Gewerkverein. In alten Zeiten, wo jede Handlung der Gewerkvereine als ein Kriminalvergehen galt, wurde dieser Zwang leicht zu Gewaltthaten gegen Personen. [34] Heutzutage begnügen sich aber die britischen Gewerkvereinler mit den friedlicheren Mitteln, die die Unternehmer gewohnheitsmäßig anwenden. Ein Unternehmer lehnt es gewöhnlich ab, Arbeiter zu beschäftigen, die seine Fabrikordnung oder die des Unternehmerverbandes nicht anerkennen. In derselben Weise wird der Gewerkvereinler, wenn er kann, sich weigern, in einer Werkstatt Arbeit anzunehmen, wo er mit Nichtgewerkvereinlern zusammen arbeiten muß. „An der Seite eines Nichtgewerkvereinlers arbeiten zu müssen, sagen die Flintglasarbeiter, ist schlimm genug für einen verständigen Mann von Grundsätzen, ohne daß derselbe in die unwürdige Lage zu kommen braucht, ihm bei seiner Arbeit helfen zu müssen.... Daher zögern wir nicht, die Forderung auszusprechen, daß ein Unternehmer alle Nichtgewerkvereinler aus seiner Fabrik entlassen sollte, ehe er einen Gewerkvereinler anstellt. Wo wir dies verlangt haben, ist es geschehen.“ Noch deutlicher drücken dies die Kohlenbergleute aus. In dem Protokoll der Bergleute von Derbyshire finden wir z. B. im Jahre 1892 folgende Stelle: „Der Exekutivausschuß empfiehlt unseren Mitgliedern da, wo sie die Majorität sind, jedes gesetzliche Mittel zu gebrauchen, um die anderen Arbeiter zum Anschluß an den Verein zu bewegen. Falls sie keinen Erfolg haben, geben wir unseren Mitgliedern den Rath, weder mit ihnen zu arbeiten, noch mit ihnen einzufahren. Der Leitung soll aber in jedem Falle gebührende Anzeige von dem beabsichtigten Vorgehen gemacht werden, bevor dasselbe begonnen wird.“ [35]

---

[33] Ansprache des Zentralausschusses, Flint Glass Makers' Magazine, Mai 1889.

[34] In der Geschichte des Trade Unionismus haben wir den Gebrauch des „rattening“ (Wegnahme von Arbeitszeug) beschrieben, durch den einige Sheffielder Gewerkvereine bis zum Jahre 1867 leider berüchtigt waren. Im Anfang des Jahrhunderts standen die Gewerkvereine von Dublin und Glasgow gleichfalls wegen ihrer Gewaltthätigkeit gegen Personen in schlechtem Rufe (vergl. Geschichte des Trade Unionismus, S. 2, 27, 69, 130, 134, 212). In dem Maße, wie das gesetzliche Recht der Gewerkvereine, friedlichere und thatsächlich auch wirksamere Strafen anzuwenden, wuchs, nahm auch diese Anwendung summarischen Lynchens ein Ende. Wir kennen keinen Fall, daß während der jetzigen Generation physische Gewalt angewandt worden wäre, um Arbeiter zum Beitritt zu den Gewerkvereinen zu zwingen.

[35] Minutes of Executive Meeting, Derbyshire Miners' Association, Juli 1892. Diese Weigerung der Unternehmer oder Arbeiter, mit Personen zu arbeiten, deren Betragen sie mißbilligen, hat zum Gefolge, daß die Unternehmer Arbeitszeugnisse (Character notes) verlangen, die Arbeiter die Firmen in „anständige“ und „unanständige“ eintheilen und daß die Verbände beider Parteien unter ihren

Es ist ein merkwürdiger Irrthum der Journalisten, zu glauben, daß dieses Zwangsgewerkvereinswesen, das durch die Weigerung, mit Nichtgewerkvereinlern zusammen zu arbeiten, unterstützt wird, eine moderne, von den „Neugewerkvereinlern" von 1889 gemachte Erfindung ist. So behauptet Mr. Lecky als Thatsache,[36] daß die Aufrichtung von Monopolen und der „oft gewaltthätige und tyrannische Ausschluß von Nichtgewerkvereinlern besonders bei den Neugewerkvereinlern in den Gewerben, die ihrem Einfluß unterliegen", gebräuchlich sei. Jeder Kenner der Geschichte der Gewerkvereine aber weiß, daß der Ausschluß von Nichtgewerkvereinlern so alt ist, wie die Gewerkvereinsbewegung, und daß dieser Gebrauch in viel höherem Grade für die älteren als für die in der heutigen Generation gebildeten Vereine charakteristisch ist. Die Gewerkvereine der Handwerker des achtzehnten Jahrhunderts hätten den Gedanken verächtlich abgewiesen, mit Leuten zusammen zu arbeiten, die nicht Mitglieder ihres Klubs waren. Heutzutage finden wir, daß gerade in den alten und lange bestehenden Vereinen die Zugehörigkeit aufs Strengste erzwungen wird. Bei den Kohlenbergleuten haben die Arbeiter von Northumberland, Durham und dem West Riding von Yorkshire, die seit einem ganzen Menschenalter fest organisirt sind, den Gebrauch eingeführt, die Einfahrt mit Nichtgewerkvereinlern absolut zu verweigern.[37] In den am besten organisirten Industrien, mögen dieselben groß oder klein sein, wie bei den Kesselschmieden,

---

Mitgliedern „schwarze Listen" der Leute zirkuliren lassen, die sich in dem einen Falle bei den Unternehmern, im anderen bei ihren Arbeitsgenossen verhaßt gemacht haben.

[36] Democracy and Liberty, II, S. 348.

[37] Ein extremes Beispiel für das Boykottiren von Nichtgewerkvereinlern findet man in dem bemerkenswerthen Briefe William Crawfords, des Führers der Bergleute von Durham, der um 1870 geschrieben wurde (vollständig abgedruckt in der Geschichte des Trade Unionismus, S. 246). „Betrachtet sie", sagt Crawford, „als ungeeignete Gefährten für Euch und Eure Söhne und ungeeignete Männer für Eure Töchter. Laßt sie mit dem Fluche Kains gebrandmarkt sein und keinen Platz in ordentlicher, anständiger und achtungswerther Gesellschaft finden." Indeß widerstrebt diese Ausdehnung der Aechtung von dem Arbeitsplatz auf das Haus, von den industriellen Beziehungen auf das gesellschaftliche Leben dem Gefühl der Arbeiterklasse und hat niemals verbreitete Geltung gefunden. Wie unlogisch auch der Unterschied sein mag, so verbreitet sich doch die allgemeine Ansicht, daß es zwecklos ist, die soziale Aechtung über die Sphäre des Vergehens hinaus auszudehnen, unserer Beobachtung nach auch in anderen Klassen der Gesellschaft. Geschäftsleute stehen häufig mit Leuten, deren privates Leben verrufen ist, in Geschäftsverbindung, so lange ihr geschäftliches Verhalten tadellos ist. Andererseits weigert sich die englische Gesellschaft, nicht mit Staatsmännern beim Diner zusammenzukommen, deren Privatleben tadellos ist, deren öffentliche Thätigkeit sie aber für durchaus gewissenlos hält. Das logischere Verfahren, das Crawford empfiehlt, gilt als Fanatismus.

den Flintglasarbeitern, den Kettenschlichtern oder den Stoffpressern — kurz der Aristokratie unter den „alten Gewerkvereinlern" — ist der Zwang so vollständig, daß er nicht mehr als solcher erscheint. Kein Arbeiter, der nicht zu dem Gewerkverein gehört, denkt je daran, sich um eine Arbeitsstelle zu bemühen oder hätte die geringste Aussicht, eine solche zu erhalten. Es ist in der That für einen Plattenleger oder -Nieter, der Nichtgewerkvereinler ist, ebenso unmöglich, in einer Schiffswerft am Tyne Arbeit zu erhalten, wie in Newcastle ein Haus zu miethen, ohne Steuern zu bezahlen. Dieser stille unbemerkbare, aber absolute Zwang ist das Ideal jedes Gewerkvereins. Hier und da mag vielleicht ein Beamter eines unvollständig organisirten Gewerbes vor der Oeffentlichkeit oder einer königlichen Kommission behaupten, daß seine Mitglieder nur den freiwilligen Eintritt der Arbeiter in den Gewerkverein wünschen. Wie aufrichtig gemeint aber auch diese Aeußerungen einzelner Personen sein mögen, ein Gewerkverein nimmt stets, sobald die Mehrheit des Gewerbes ihm angehört, das Prinzip der obligatorischen Zugehörigkeit an und wendet dasselbe mit stets größerer Strenge an, je mehr die Stärke der Organisation wächst.

Was man auch von diesen verschiedenen Formen des Zwanges denken mag, sie sind durchaus nicht unvereinbar mit dem alten Ideal der „Vertragsfreiheit" — dem gesetzlichen Recht jedes Individuums, über den Kauf oder Verkauf von Arbeitskraft Verträge abzuschließen, die ihm für seine Interessen am dienlichsten scheinen — und sind thatsächlich, wie hervorgehoben zu werden verdient, nothwendige Begleiterscheinungen dieser gesetzlichen Freiheit.

Wenn ein Unternehmer, oder jeder Unternehmer eines Distrikts, die Anerkennung der „gleitenden Lohnskala" zur Bedingung der Annahme von Arbeitern macht, so hat die anders denkende Minorität die „Freiheit", diese Bedingungen abzulehnen. Sie haben die Alternative, ihren Hausstand aufzulösen und den Distrikt zu verlassen oder ein anderes Gewerbe zu lernen. Den Arbeitern kann eine ähnliche Freiheit nicht verweigert werden. Wenn ein Arbeiter nur unter der Bedingung bei einer Firma Arbeit annehmen will, daß er nicht mit Kollegen, die er verabscheut, zusammenarbeiten muß, so macht er nur von seiner Freiheit Gebrauch, bei der Vertragschließung die Stipulationen zu machen, die seiner Ansicht nach seinen Interessen am dienlichsten sind. Der Unternehmer hat die „Freiheit", unter diesen Bedingungen seine Einstellung abzulehnen, und, wenn die große Mehrheit der Arbeiter dieselbe Ansicht hat, steht es ihm „frei", seine Intelligenz und sein Kapital einem anderen Gewerbe zuzuwenden oder den Distrikt zu verlassen. Für jeden aber, der nicht von dieser Auffassung von „Freiheit" besessen ist, liegt es auf der Hand, daß ein rein gesetzliches Recht, besondere Arbeitsbedingungen abzulehnen, keine Versicherung gegen Zwang ist. Wo wirklich alle tüchtigen Arbeiter

einer Industrie in einer festen Organisation vereinigt sind, findet es ein einzelner Unternehmer ohne Unterstützung seiner Mitkapitalisten absolut unmöglich, sich dem „Gebrauch des Gewerbes“ zu entziehen. Der isolirte Arbeiter, der das Gewerkvereinswesen verabscheut, ist in derselben üblen Lage. Der Kohlenhäuer in einem Dorfe von Northumberland ist ebenso wenig frei in seiner Wahl, ob er dem Gewerkverein beitreten will oder nicht, wie der Bergmann in Glamorganshire in der Wahl, ob er unter der „gleitenden Lohnskala“ arbeiten will oder nicht. Das Argument der Arbeiter für das Gewerkvereinswesen und das der Unternehmer dagegen beruhen beide auf derselben Voraussetzung.[38] Ueberall, wo die ökonomischen Verhältnisse der betheiligten Parteien ungleich sind, gewährt die gesetzliche Vertragsfreiheit dem strategisch Stärkeren die Möglichkeit, seine Bedingungen zu diktiren. Die kollektive Vertragschließung schließt diesen thatsächlichen Zwang nicht aus: sie verschiebt nur sein Wirkungsgebiet. Wo es keine Vereinigung irgend welcher Art giebt, da ist der einzelne Lohnarbeiter, der nicht im Stande ist, für seine Arbeit einen Vorzugspreis zu fordern, in Folge seiner strategischen Schwäche dazu gezwungen, die schlechtesten Bedingungen anzunehmen. Durch die Verbindung der Arbeiter wird aber das Gleichgewicht wieder hergestellt, ja die Wage kann sich sogar gegen den einzelnen Unternehmer zu Gunsten der Lohnarbeiter neigen. Wenn die Unternehmer der Vereinigung eine Vereinigung entgegenstellen, so kann der auf die einzelnen Kapitalisten oder Lohnarbeiter ausgeübte Zwang so unwiderstehlich werden, daß er sich der Beobachtung entzieht. Bei der vollendetsten Form der kollektiven Vertragschließung wird die obligatorische Zugehörigkeit ebenso selbstverständlich, wie das obligatorische Bürgerthum.

Bei genauer Prüfung der gewöhnlich gegen diesen Zwang angeführten Argumente finden wir, daß der gebräuchliche Einwand nicht gegen den Zwang selbst gerichtet ist, sondern gegen die Personen, die ihn ausüben, oder die besondere Form, in der er zur Ausübung kommt. Der Durchschnittsangehörige der Mittelklasse, der keine ökonomische Bildung besitzt, sieht durchaus keinen Zwang darin, wenn ein Unternehmer autokratisch entscheidet, wie er „sein Geschäft“ führen will.[39] Schon der Gedanke aber, daß die Arbeiter auf die Festsetzung der Bedingungen Anspruch erheben, unter denen sie ihre Arbeitszeit

---

[38] Diese Voraussetzung werden wir in dem Kapitel „Das Feilschen des Marktes“ prüfen.

[39] „Für die Kapitalisten oder Unternehmer ... sind die inneren Einrichtungen ihrer Fabriken, die Arbeitszeit, die Art der Lohnzahlung oder des Arbeitsvertrags ebenso wenig öffentliche Angelegenheiten, wie die Anordnung eines privaten Haushalts.“ — „Trade Unions and their Tendencies“, von Edmund Potter, F. R. S., Social Science Association Transactions, 1860, S. 755.

verbringen, erscheint ihm als eine Umwälzung der gesellschaftlichen Ordnung. Der glühende Gewerkvereinler dagegen empfindet die „Tyrannei“ der von den Unternehmern erlassenen Fabrikordnungen aufs Bitterste, sieht aber nichts Schlimmes darin, wenn ein starker Gewerkverein unaufhörlich den Kapitalisten seinen Willen aufzwingt, ohne sie zuvor einer Berathung gewürdigt zu haben. Der moderne Kompromiß zwischen diesen diametral entgegengesetzten Ansichten, der jetzt mehr und mehr die Billigung der Oeffentlichkeit findet, besteht darin, daß die Bedingungen weder von den Arbeitern allein, noch von den Unternehmern allein, sondern durch kollektive Verträge zwischen den beiden Parteien festgesetzt werden. Hier liegt der Grund für die wachsende Beliebtheit der Einigungskammern und Schiedsgerichte und der gemeinsamen Ausschüsse aller Art. Die öffentliche Meinung betrachtet also die Unterwerfung des Individuums unter die gemeine Satzung als unvermeidlich und sucht nur dafür zu sorgen, daß diese Unterwerfung sich auf eine gerechte Vertretung der direkt betheiligten Personen gründe. Die glühendsten Anhänger der kollektiven Vertragschließung zwischen den Vertretern der Arbeiter und Unternehmer bewillkommnen im Interesse des industriellen Friedens diese für ganze Distrikte einer Industrie und für feste Perioden geltenden Verträge, obwohl damit nothwendiger Weise die erzwungene Unterwerfung der einzelnen Firmen und Arbeiter verbunden ist, die vielleicht lieber besondere Verträge abgeschlossen hätten. Und so kommen wir denn Schritt für Schritt zu dem bemerkenswerthen Vorschlag des Vorsitzenden der königlichen Arbeitskommission, des Herzogs von Devonshire, selbst eines Großunternehmers, der die Zustimmung sieben anderer hervorragender Mitglieder fand. Danach sollten Gewerkvereine und Unternehmerverbände, die ein ganzes Gewerbe umfassen, aufgefordert werden, Korporationsrechte zu erwerben. Sie sollten damit die Vollmacht erhalten, kollektive Verträge für ihre Mitglieder abzuschließen und die Beobachtung dieser neuen Gewerbegesetze seitens aller ihrer Mitglieder durch gesetzlich vollziehbare Strafen zu erzwingen. Deshalb sollten alle Mitglieder einer vorschriftsmäßig eingeschriebenen Vereinigung während ihrer Mitgliedschaft als kontraktlich zur Beobachtung des kollektiven Vertrags verpflichtet gelten, und es sollte der Vereinigung das Recht gegeben werden, von den Mitgliedern, welche den kollektiven Vertrag brechen würden, Schadenersatz einzutreiben.[40]

Die charakteristische Vernünftigkeit der englischen öffentlichen Meinung beschränkt diese verschiedenen Formen der gesetzlichen Vertragsfreiheit und des ökonomischen Zwanges, mag es nun die „Unternehmungsfreiheit“ des Kapi-

[40] Vergl. den von dem Herzog von Devonshire, dem Right Honorable Leonard Courtney, M. P., und sechs anderen Mitgliedern unterschriebenen Bericht, C. 7421, S. 117. Wir haben diesen Vorschlag in dem Kapitel: „Die Folgerungen des Gewerkvereinswesens“, einer näheren Untersuchung unterworfen.

talisten, die „Vereinigungsfreiheit“ des Lohnarbeiters oder die Freiheit repräsentativer gemeinsamer Ausschüsse sein, die Gebräuche des Gewerbes festzusetzen. Wenn es sich herausstellt, daß die einzelnen Kapitalisten ihren strategischen Vortheil dazu gebrauchen, um die Arbeiter zur Annahme von Bedingungen zu zwingen, die offenbar für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihren Charakter schädlich sind, so unterstützt die öffentliche Meinung der Mittelklasse die Gesetzgebung, die ihre Habgier zu beugen sucht. Wenn eine Gruppe von Arbeitern gegen die Einführung neuer Maschinen oder für eine offenbar der Gesellschaft schädliche Regel einen Streik beginnt, so sieht sich dieselbe von der Allgemeinheit der Gewerkvereinler im Stich gelassen, oft durch andere Mitglieder ihres Gewerbes bei ihrem Vorgehen gestört und durch die Exekutive ihres eigenen Vereins verurtheilt. Und als der Herzog von Devonshire und Mr. Leonard Courtney in der königlichen Arbeitskommission vorschlugen, freien Vereinigungen von Unternehmern und Arbeitern größere Rechte zwecks Regelung des Gewerbes zu geben, machte man ihnen den Einwand, daß solche gemeinsamen Verträge in bestimmten Gewerben sehr leicht den Interessen anderer Industrien oder der Gesammtheit der Konsumenten schädlich werden könnten. Allen diesen instinktiven Beschränkungen an und für sich logischer Prinzipien liegt das halb bewußte Zugeständniß zu Grunde, daß weder Unternehmer noch Arbeiter die moralische Freiheit haben, das Interesse der Gemeinschaft als Ganzes außer Acht zu lassen. So erweist sich uns also das Fehlschlagen aller Versuche, die Verhältnisse einer Industrie allein durch Verträge zwischen Kapitalisten und Arbeitern zu regeln, als im Wesen der Sache selbst begründet. Selbst bei der kollektiven Vertragschließung der vollendetsten Art, bei der beide Parteien vollkommen vertreten sind und der abgeschlossene Vertrag in der That die vereinigten Wünsche beider ausdrückt, fehlt die Garantie, daß die Bedingungen als solche der Wohlfahrt der Gemeinschaft dienlich sind.

Wir haben uns bis zuletzt die Betrachtung des anderen Nachtheils aufgespart, der selbst bei der ausgebildetsten Methode der kollektiven Vertragschließung gewöhnlich als der hauptsächlichste gilt. Bei dem Mechanismus, den die Baumwollarbeiter von Lancashire angenommen haben, fehlt es z. B. an jeder Vorkehrung für den Fall, daß die Verhandlungen zu keinem Vertragsschluß führen. In einem solchen Falle kommen diese einfach zu einem Stillstand und enden mit der entschiedenen kollektiven Weigerung der Unternehmer, Arbeit auszugeben, oder der Arbeiter, Arbeit anzunehmen. Im ersteren Falle haben wir eine „Aussperrung“, im zweiten einen „Streik“. Diese Arbeitseinstellungen sind unserer Ansicht nach nothwendige Begleiterscheinungen aller kommerziellen Verhandlungen über die Miethe von Arbeit, seien sie rein individuell oder kollektiv, ebenso wie das Verlassen des Ladens seitens des Kunden, dem die Preise des Ladenbesitzers nicht gefallen, eine

Begleiterscheinung des Kleinhandels ist.[41] Diese Auffassung ist, wie wir kaum zu bemerken brauchen, von der unwissenden Annahme vollständig verschieden, daß zwischen Streiks und Gewerkvereinen eine nothwendige Verbindung bestehe. Wir haben bereits die Existenz von Gewerkvereinen erwähnt, welche die Methode der gegenseitigen Versicherung kollektiven Verträgen vorziehen und daher überhaupt keine Streiks unternehmen; und wir werden an anderer Stelle Gewerkvereinsorganisationen kennen lernen, deren Thätigkeit streng auf die Methode der gesetzlichen Verfügung beschränkt ist. Andererseits herrschte die kollektive Vertragschließung in mehr oder weniger ausgebildeter Form lange bevor ein Gewerkverein in irgend einer Industrie entstand; und mit der kollektiven Vertragschließung die unvermeidliche Anwendung von planmäßiger Arbeitsverweigerung. Es ist eine einfache historische Thatsache, daß Streiks viel zahlreicher in den Industrien gewesen sind, in denen die Methode der kollektiven Vertragschließung in Anwendung war und keine Gewerkvereine existirten, als in den Industrien, wo dauerhafte Verbindungen existirt haben.[42] Der Einfluß der Gewerkvereine auf Streiks ist genau derselbe, wie auf die kollektive Vertragschließung. Die Ausbildung des „Werkstattvertrags" zu den lokalen „Arbeitsregeln" und dieser zu dem nationalen Vertrag ist natürlich von der gleichen Entwicklung des „Werkstattlohnstreites" zum lokalen Streik und des lokalen Streiks zum allgemeinen Stillstand der Industrie begleitet gewesen. In diesem Zusammenhange wollen wir die königliche Arbeitskommission zitiren: „Wenn beide Parteien in einem Gewerbe fest organisirt sind und bedeutende finanzielle Mittel besitzen, so kann ein Streik in demselben eine große Ausdehnung und Dauer annehmen und sehr kostspielig sein. Aber gerade so wie ein moderner Krieg zwischen zwei großen europäischen Staaten, so theuer er auch sein mag, doch eine höhere Stufe der Zivilisation darstellt, als die unaufhörlichen lokalen Kämpfe und Grenzstreitigkeiten in Zeiten und an Orten, wo die Regierungen weniger stark und zentralisirt sind, so scheint im Ganzen

---

[41] Die bittersten Feinde der Gewerkvereine räumen dies ein. „In den Streiks", sagte ein führender Unternehmer im Jahre 1860, „sehe ich sowohl das Aktionsmittel wie das unvermeidliche Resultat der kommerziellen Verhandlungen über den Ankauf von Arbeit. Sie werden immer sein." — „Trade Unions and their Tendencies", von Edmund Potter, F. R. S., Social Science Association Transactions, 1860, S. 786.

[42] Wir brauchen unsere Leser nur an die unaufhörlichen „Grubenstreiks" der Kohlenfelder von Northumberland und anderer Grafschaften zu erinnern, bevor die Organisation der Bergleute in ständige Gewerkvereine vollendet war; an die erregten Aufstände der Ludditen im Jahre 1811 und die „plug riots" im Jahre 1842; und an die unaufhörliche Reihe von Werkstattstreitigkeiten, die sich bis heute in den Gewerben abspielen, wo die Organisationen noch nicht über den „Werkstattvertrag" hinaus sind.

ein gelegentlicher großer Streik, der den jahrelangen Frieden unterbricht, fortgesetzten lokalen Händeln, Arbeitseinstellungen und kleinlichen Konflikten vorzuziehen zu sein."[43]

Mögen wir nun diese schmeichelhafte Analogie annehmen oder nicht, die Thatsache, daß die Methode der kollektiven Vertragschließung fortwährend Gefahr läuft, in einem Streik oder einer Aussperrung zu enden, ist ein nicht wegzuleugnender schwerer Nachtheil. So lange die Parteien eines Vertrags die Freiheit haben, ihre Zustimmung zu geben oder zu verweigern, ist es, wie die menschliche Natur nun einmal ist, einfach unvermeidlich, daß die Verhandlungen hin und wieder auf dem todten Punkte anlangen, von dem es keinen anderen Ausweg giebt, als den Appell an die Macht und Ausdauer, der im Hintergrund aller Verhandlungen steht. Wir kennen kein anderes Mittel, diese Kraftprobe zu vermeiden, als den festen Entschluß der Gemeinschaft, der in einer gesetzlichen Verfügung zum Ausdruck gelangt ist. Ein beliebtes Heilmittel, auf das wir gelegentlich bei unserer Darstellung der Verhältnisse im Stiefel- und Schuhgewerbe zu sprechen kamen — die Ueberweisung einer Streitigkeit an einen unparteiischen Schiedsrichter zur Entscheidung — soll in einem besonderen Kapitel zur Besprechung kommen.

---

[43] **Fünfter und Schlußbericht der königlichen Arbeitskommission, 1894, C. 7421, S. 36. Mr. Lecky äußert sich im selben Sinne. „Ohne Zweifel haben die größten, reichsten und best organisirten Gewerkvereine sehr viel zur Verminderung der Streitigkeiten zwischen Kapital und Arbeit beigetragen."** — Democracy and Liberty, **Bd. II, S. 355.**

Drittes Kapitel.

Schiedsgerichte.

Das unterscheidende Merkmal des Schiedsverfahrens als eines Mittels, die Arbeitsbedingungen festzusetzen, besteht darin, daß die Entscheidung nicht vom Willen der Parteien abhängt oder das Resultat ihrer Unterhandlungen ist, sondern durch das Machtwort eines Unparteiischen oder Schiedsrichters gesprochen wird. Von den organisirten Verhandlungen zwischen Gewerkvereinen und Unternehmerverbänden, welche wir kollektive Arbeitsvertragschließung genannt haben, ist es insofern verschieden, als das Resultat durch keinerlei Markten erreicht wird. Das Feilschen zwischen den Parteien ist dabei ausdrücklich ausgeschlossen. Andererseits ist es auch nicht „Gesetzliche Verfügung" — obwohl es mit dieser Form eine gewisse Aehnlichkeit hat —, da der Schiedsspruch keine der Parteien verpflichtet. Wenn sie sich weigern, ihn anzuerkennen, oder aufhören, ihm zu gehorchen, selbst nachdem sie Gehorsam versprochen hatten, so zieht das keine zwingende Strafe nach sich.

Diese charakteristischen Merkmale des Schiedsverfahrens, als einer Methode, durch die die Arbeitsbedingungen geregelt werden, zeigen sich bei jeder typischen Gelegenheit. Unternehmer und Arbeiter sind miteinander uneinig. Die mehr oder weniger förmlich geführten Unterhandlungen gelangen endlich an einen Punkt, wo ein Steckenbleiben derselben unvermeidlich scheint. Um jedoch den Stillstand der Industrie zu verhüten, kommen beide Theile überein, „vor den Schiedsrichter zu gehen". Sie wählen einen Unparteiischen, der entweder allein oder mit Vertretern beider Parteien als Beisitzern amtirt. Jede Partei arbeitet nun eine ausführliche Darlegung des Falles aus, welche dem neuen Tribunal vorgelegt wird. Zeugen werden vorgeladen, einem Verhör und Kreuzverhör unterworfen. Der Schiedsrichter verlangt, soweit ihm nöthig scheint, weitere Auskunft. Während der ganzen Verhandlungen wird die größtmöglichste Bewegungsfreiheit gestattet. Die Vorlage ist selten auf bestimmte Alternativen beschränkt, oder mit irgendwelcher Präzision abgefaßt.[1] Um sich über

[1] So verlangen z. B. die Arbeiter vielleicht den Achtstundentag, die Entlassung eines ungerechten Werkmeisters und das Verbot, Theilkontrakte an Sub-

allerlei Punkte Aufklärung zu verschaffen, läßt sich der Schiedsrichter fortwährend in Gespräche mit den Parteien ein. Genau genommen wird kein Argument, wie unwichtig es auch erscheinen mag, zurückgewiesen, und man kann Beweismaterial zur Unterstützung von Ansprüchen beibringen, die auf die verschiedenartigsten ökonomischen Theorien gegründet sind. Schließlich giebt der Unparteiische seinen Schiedsspruch in klarer und knapper Fassung ab, gewöhnlich aber, ohne dabei die Thatsachen, die ihn beeinflußt haben, oder die Annahmen zu bezeichnen, auf Grund deren er seinen Entschluß gefaßt hat. Der Schiedsspruch — und dieses ist ein wesentliches Merkmal — ist nicht gesetzlich bindend und kann zu jeder Zeit von irgend einem Kapitalisten oder Arbeiter zurückgewiesen oder stillschweigend ignorirt werden.[2]

unternehmer weiterzugeben; während die Unternehmer auf eine Lohnerniedrigung und ein regelmäßigeres Eintreffen der Leute bei der Arbeit dringen. Der Schiedsspruch des Unparteiischen kann einige dieser Punkte, oder sogar alle, umfassen und kann möglicher Weise sogar alle zu Gunsten der betreffenden Antragsteller entscheiden.

[2] Eine Liste der wichtigsten Werke über Schiedsgerichte wird man auf Seite 285 unserer Geschichte des Trade Unionismus finden. Wir hätten dabei noch den Bericht über Industrial Conciliation and Arbitration erwähnen sollen, der von Caroll D. Wright für das Arbeitsamt von Massachusetts verfaßt ist (Boston 1881); auch können wir jetzt noch J. S. Jeans Conciliation and Arbitration in Labour Disputes (London 1894) hinzufügen. Die wichtigsten neueren Werke sind auf dem Kontinent erschienen. Im Besonderen können wir den umfangreichen Band des französischen Arbeitsamts anführen: De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'étranger (Paris 1893); weiter die zahlreichen Berichte und Flugblätter von Julien Weiller aus Mariemont, Belgien, und Charles Morisseaux: Conseils de l'industrie et du travail (Brüssel 1890). Dr. v. Schulze-Gävernitz: Zum sozialen Frieden (Leipzig 1890, übersetzt als Social Peace, London 1893) giebt eine gute Darstellung der englischen Erfahrungen.

Wir machen darauf aufmerksam, daß man bis vor Kurzem zwischen kollektiver Arbeitsvertragschließung, Einigungs- und Schiedsverfahren keinen klaren Unterschied gemacht hat. Vieles, was in früheren Arbeiten über diesen Gegenstand als „Schiedsverfahren" oder als „Einigungsverfahren" bezeichnet wird, läuft einfach auf organisirte kollektive Arbeitsvertragschließung hinaus. So beschreibt z. B. das klassische Werk von Henry Crompton (Industrial Conciliation, London 1876) unter „Einigungsverfahren" (Conciliation) die typischen Fälle, in denen Vertreter der Unternehmer und der Arbeiter zusammenkommen, um in Gewerbeangelegenheiten Verträge zu schließen. Die 1860 in Nottingham gegründete Einigungskammer für die Strumpfwirkerei, die oft als ein Muster eines Schiedsgerichts beschrieben wird, war thatsächlich nichts anderes, als ein Mechanismus für die Abschließung kollektiver Arbeitsverträge, da keine außerhalb des Gewerbes stehende Persönlichkeit ihr angehörte, da man ferner auf die „entscheidende Stimme" verzichtet hatte und, um den Ausdruck der Arbeiter zu gebrauchen, durch „langes Geschwätz" zu entscheidenden Beschlüssen kam. 1868 bemerkte

Jedoch hat das Schiedsverfahren mit dem Feilschen zwischen Unternehmern und Arbeitern, an dessen Stelle es tritt, ein charakteristisches Merkmal gemein. Der Schiedsspruch des Unparteiischen ist ein allgemeiner Erlaß, durch dessen Annahme dem Abschließen von Einzelverträgen von Mann zu Mann ein Ende gemacht und den speziellen Forderungen einzelner Arbeiter und gewöhnlich auch denen einzelner Firmen jeder Einfluß auf die Arbeitsbedingungen genommen wird. Er setzt also, kurz gesagt, ebenso wie die kollektive Vertragschließung, eine gemeinsame Regel für das betreffende Gewerbe fest. Wir können daher verstehen, warum die Gewerkvereinler von 1850 bis 1876 so hartnäckig nach der Einrichtung von Schiedsgerichten strebten und so freudig die allmälige Bekehrung der herrschenden Klasse zum Glauben an ihre Segnungen begrüßten. Zu einer Zeit, wo die Mehrzahl der Unternehmer auf ihrem Rechte bestand, mit dem einzelnen Arbeiter gesondert zu verhandeln, gewöhnlich sich sogar weigerte, mit den Vertretern der Arbeiter zu einer Besprechung zusammenzukommen, und die kollektive Vertragschließung durch die Anwendung doppelsinniger Statuten und veralteter Gesetze gänzlich zu unterdrücken strebte, war es für die Gewerkvereine schon ein ungemeiner Gewinn, wenn sie ihr Grundprinzip, die Herrschaft der allgemeinen Regel, zur Anerkennung bringen konnten.[3]

Während der letzten zwanzig Jahre haben die Schiedsgerichte bei dem Publikum sehr an Popularität gewonnen, und ein neues Ministerium nach dem anderen setzt seinen Stolz darein, Versuche zur Erleichterung ihrer Anwendung gemacht zu haben. Bei jedem industriellen Kriege begegnen wir heutzutage im Publikum der weitverbreiteten Ansicht, daß beide Parteien sich

---

Mr. Mundella in einem Vortrag: „Es ist wünschenswerth, genau zu erklären, was wir unter Schiedsgerichten verstehen. Wir verstehen darunter eine Einrichtung für offenes und freundschaftliches Markten ..., wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenkommen und ihre gemeinsamen Angelegenheiten offen und frei besprechen.“ A. J. Mundella, Arbitration as a Means of Preventing Strikes (Bradford 1868).

[3] Daher widersetzten sich auch die klarer denkenden Gegner des Gewerkvereinswesens der Einführung von Schiedsgerichten. „Unser Haupteinwand“, sagte einer der bedeutendsten Kritiker, „gegen Schiedsgerichte und Einigungskammern, als angebliche Abschwächungsmittel der Wirkungen des Gewerkvereinswesens, besteht darin, daß sie die Fortdauer des Systems der Vereinigungen, insoweit dasselbe dem der individuellen Konkurrenz entgegengesetzt ist, nicht nur gutheißen, sondern sogar nöthig machen. . . . Durch ein solches Vorgehen würden wir dem abscheulichen Prinzip der Kombination das Gewicht der öffentlichen Anerkennung verleihen und es gutheißen, daß der natürliche Organismus, welchen uns die Vorsehung für die harmonische Regelung der industriellen Interessen gegeben hat, durch einen künstlichen Mechanismus ersetzt wird.“ — James Stirling, Trade Unionism (Glasgow 1869), S. 50.

freiwillig der Entscheidung eines unparteiischen Schiedsrichters unterwerfen sollten. Diese Lösung mag für ein aus Konsumenten bestehendes Publikum sehr bequem sein; die beiden Kämpfenden zeigen jedoch selten irgend welchen Eifer sie herbeizuführen, und können selten dazu überredet werden, ihre Streitigkeit einer nicht betheiligten Autorität vorzulegen. Obwohl man in den letzten fünfzig Jahren die Schiedsgerichte als ein Universalheilmittel gepriesen hat, so steht die große Mehrheit der „Leiter der Industrie" (captains of industry) ihnen, als Eingriffen in ihr Recht, ihr eigenes Geschäft nach ihrem eigenen Willen zu leiten, feindselig gegenüber, während die Führer der organisirten Arbeiter, die früher sehr begeistert für sie waren, sie jetzt meist mit Mißtrauen betrachten. Die vier Jahre 1891—95 sahen in Großbritannien vier große industrielle Streitigkeiten in ebenso vielen Hauptindustrien. Die Kapitalisten und Arbeiter konnten aber weder in der Baumwollindustrie, noch im Kohlenbergbau, weder in der großen maschinellen Stiefel- und Schuhfabrikation, noch im Maschinenbaugewerbe sich dahin einigen, ihre Streitigkeiten einem unparteiischen Schiedsrichter zur Entscheidung zu unterbreiten. In allen diesen Beispielen — und sie waren typisch für viele andere — wurden die kollektiven Verhandlungen abgebrochen; eine lange Arbeitseinstellung setzte dann ihre Ausdauer auf die Probe und endigte nicht mit einem Schiedsspruch, sondern der Wiederaufnahme der kollektiven Verhandlungen und dem Abschluß eines neuen Vertrags unter neuen und günstigeren Auspizien.

Auf den ersten Blick scheint diese Abneigung der Arbeiter und Unternehmer, ihre Forderungen einem unparteiischen Gerichtshof zu unterbreiten, verkehrt und unsinnig zu sein. Geschäftsleute, so heißt es, unterbreiten gewöhnlich ihre Streitigkeiten einem mehr oder weniger förmlichen Schiedsverfahren und würden niemals daran denken, ihre Industrie stillzusetzen und damit die Quelle ihres Profits zu verstopfen, nur weil sie sich nicht über einen unparteiischen Schiedsrichter hätten einigen können. Und wenn dies für kommerzielle Verhandlungen gilt, wo die Alternative höchstens eine Zivilklage ist, wie viel stärker müßte das Bedürfniß sein, wenn die Alternative leicht den Bankerott der Kapitalisten, das Hungerelend Tausender von Arbeitern und die zeitweilige Lähmung, wenn nicht dauernde Schädigung einer wichtigen nationalen Industrie in sich begreift? Unglücklicher Weise liegt dieser ansprechenden Analogie, die dem Schiedsverfahren zwischen Geschäftsfirmen entnommen ist, die alte Konfusion zu Grunde, die die Auslegung eines bestehenden Vertrags mit dem Abschluß eines neuen zusammenwirft. Kommerzielle Schiedsgerichte haben es meist mit Beziehungen zu thun, die entweder durch besondere vorliegende Verträge oder nach den Gesetzen des Landes bereits abgeschlossen sind. Kein Geschäftsmann denkt je daran, die Bedingungen, unter denen er seine neuen Käufe oder zukünftigen Verkäufe machen will, einem Schiedsgericht zu unter-

werfen.[4] Das Schiedsverfahren in Geschäftsangelegenheiten ist daher streng auf Auslegungsfragen beschränkt, bei denen beide Parteien ihre Ansprüche auf eine gemeinsame Basis gründen; das Vorhandensein dieser Basis wird dabei von keiner Seite bestritten. An solchen Auslegungsfragen fehlt es zwischen Unternehmern und Arbeitern auch in den bestgeregelten Industrien nicht. In Fällen der Art ist, wie wir später ausführen werden, die Abneigung gegen die Schiedsgerichte nicht unüberwindlich, es ist aber auch keine wirkliche Nothwendigkeit vorhanden, sich an sie zu wenden. Für diese Klasse von Streitigkeiten werden die Schiedsgerichte gewöhnlich auch nicht vorgeschlagen. Die großen Streiks und Aussperrungen, die eine ganze Industrie lähmen, entstehen fast immer nicht in Folge von Auslegungsfragen, sondern von Vorschlägen der Arbeiter oder der Unternehmer, die Bedingungen zu ändern, unter denen in Zukunft die Arbeitskraft gekauft werden soll.

Die Haltung der Unternehmer, die die Bedingungen des Lohnkontrakts nicht durch die Entscheidung eines Schiedsrichters festgesetzt wissen wollen, ist von Anfang an logisch und konsequent gewesen. In einem gewichtigen Artikel, der vor zwanzig Jahren in dem offiziellen Organ des Nationalen Verbandes von Arbeitgebern (National Association of Employers of Labour) erschien, ist diese mit vollendeter Klarheit dargestellt worden:

„Die Sphäre der Schiedsgerichte ist in Gewerbestreitigkeiten ausschließlich auf solche Fälle beschränkt, in denen die Parteien über die Bedeutung eines bestimmten Vertrags verschiedener Ansicht, aber im Interesse des Friedens und einer ehrlichen Erfüllung ihrer Verpflichtungen bereit sind, die strittigen Punkte fähigen, von beiden Seiten gemeinsam gewählten Männern zur Entscheidung zu unterbreiten. In den Fällen, wo die Parteien an den Prinzipien und dem Wortlaut des gemeinsamen Vertrags festhalten wollen, und die Schiedsrichter für ihre Entscheidungen in diesem eine sichtbare Richtschnur haben, ist es für unparteiische Männer selten schwer, eine gerechte und billige Entscheidung zu treffen. So kommt das Schiedsverfahren fortwährend bei Meinungs-

---

[4] Die häufig zitirten „Conseils de Prud'hommes" in Frankreich (sie wurden zuerst im Jahre 1808 in Lyon eingerichtet und haben sich auf alle industriellen Zentren ausgedehnt) sind in ihrer Thätigkeit streng auf die Beilegung von Streitigkeiten, die aus bestehenden Verträgen entstehen, oder auf die Anwendung der Gesetze (in unwichtigeren Angelegenheiten) beschränkt. Auf keinen Fall erheben sie den Anspruch, die Lohnsätze der zukünftigen Verträge zu bestimmen. Sie sind nur billige und bequeme Gerichtshöfe, die die Streitigkeiten beizulegen suchen, ehe sie ihr Urtheil in denselben sprechen. Eine brauchbare Darstellung dieser Behörden giebt C. Thomas, Les Conseils des Prud'hommes, leur Histoire et leur Organisation (Paris 1888). Denselben Charakter haben, soviel wir wissen, ähnliche Tribunale, die in verschiedenen deutschen Staaten und in anderen Ländern existiren.

verschiedenheiten in Geschäftsangelegenheiten zur Anwendung, und kann ebenso bei Fragen zwischen Arbeitern und Unternehmern gebraucht werden, wenn es sich, wie in anderen Geschäftszweigen, um die Auslegung eines spezifischen Vertrags handelt. Ein Schiedsspruch ist besser als Prozessiren, viel besser als Kontraktbruch, Streik, Zwangsmaßregeln, zivile Entschädigungen oder kriminelle Strafen und lärmendes und endloses Protestiren gegen die ‚Arbeitsgesetze', das die gewöhnliche Folge solcher unglücklichen Konsequenzen ist. Diese Fälle aber, in denen bestimmte Kontrakte vorliegen, füllen die Anwendungssphäre der Schiedsgerichte vollständig aus. Von einem Schiedsverfahren bei der Festsetzung der zukünftigen Lohnrate zu sprechen, über die kein bestimmter Vertrag oder Verpflichtung vorliegt und deren Bedingungen Arbeitgebern und Arbeitern gleich unbekannt sind, ist die gröbste Verdrehung von Worten, die man sich denken kann. Sicherlich könnten Arbeiter und Unternehmer weder durch solche willkürliche Beschlüsse verpflichtet werden, noch würden sie sich verpflichten lassen, selbst wenn man sie verpflichten könnte; und das Gesetz kann daher solchen Beschlüssen niemals auch nur eine vorübergehende Giltigkeit geben, wenn wir nicht zu der längst veralteten Tyrannei zurückkehren wollen, die Lohnrate durch einen Parlamentsbeschluß, durch den ‚König im Staatsrath', durch einen ‚kommunalen Wohlfahrtsausschuß' oder wie nun gerade die höchste Gewalt heißen mag, festsetzen zu lassen." [5]

Vom Unternehmerstandpunkt aus ist also der Ersatz des Marktfeilschens durch den Spruch eines Schiedsrichters, ökonomisch betrachtet, ein ebenso wenig entschuldbarer Eingriff in die industrielle Freiheit, wie die gesetzliche Festsetzung der Lohnrate. Ein Schiedsspruch hat aber noch weitere Nachtheile. Durch ein Gesetz käme auf jeden Fall eine offizielle Entscheidung zu Stande, die die Frage endgiltig erledigte. Ein Schiedsspruch dagegen empfiehlt sich vielleicht nicht allen Arbeitern, auch wenn sich der Gewerkverein ihm unterwirft. Die Unternehmer, die ihn anerkennen, fühlen vielleicht, wie leicht begreiflich, daß sie auf die Freiheit ihres Handelns verzichtet haben, ohne eine Garantie dafür zu gewinnen, daß die Arbeiter oder einige unentbehrliche Abtheilungen derselben nicht sofort einen neuen Angriff beginnen und dadurch einen Stillstand der Industrie provoziren werden. Ein Gesetz ist außerdem eine gemeine Regel, die von Allen in gleicher Weise beobachtet werden muß. Der Schiedsspruch dagegen bindet nur die Firmen und Arbeiter, die Parteien dabei sind. In fast allen Industrien giebt es einige Fabriken und oft ganze Distrikte, die außerhalb des Unternehmerverbands bleiben, und in denen Arbeitgeber und Arbeiter darauf bestehen, ihre Geschäfte in ihrer Weise zu führen. Ferner fehlt es an jeder Garantie dafür, daß nicht einige Firmen

---

[5] Capital and Labour, 16. Juni 1875.

aus dem Verband austreten und sich den nicht gebundenen Firmen außerhalb desselben anschließen. Wenn der Schiedsspruch den Arbeitern bessere Bedingungen zugesprochen hat, als die Unternehmer einstimmig gewähren wollen, so werden die guten und ehrenwerthen Unternehmer für ihre Tugend gestraft. Häufig beklagen sich in den Protokollen der „Einigungskammern und Schiedsgerichte" der Stiefel- und Schuhindustrie die Unternehmer, daß die Beobachtung der Schiedssprüche den rivalisirenden Firmen nicht aufgezwungen wird, und daß dieselben sie daher fortgesetzt auf dem Markte unterbieten. Wenn unsere Fabrik- oder Bergwerkgesetzgebung nur bestimmten guten Unternehmern aufgezwungen worden wäre, dagegen alle die Firmen unberührt gelassen hätte, die ihren Satzungen widersprochen hätten, so würde die Aufhebung des ganzen Systems sehr bald die Folge einer so unerträglichen Ungerechtigkeit gewesen sein.

Wenn wir uns von den Unternehmern zu den Gewerkvereinlern wenden, so begegnen wir bei den Arbeitern einer stetig wachsenden Abneigung[6] gegen die Einmischung eines Schiedsrichters, der die Bedingungen eines neuen Lohnkontrakts festzusetzen hat. Diese wachsende Abneigung der Arbeiter gegen Schiedsgerichte hat im Wesentlichen ihren Grund in dem Gefühl von Unsicherheit über die fundamentalen Voraussetzungen, auf die der Schiedsrichter seinen Schiedsspruch bauen wird. Wenn es sich darum handelt, ob der „Standardlohn" der Baumwollspinner von Lancashire um zehn Prozent reduzirt werden soll oder nicht, dann fehlt es, abgesehen von dem unbestimmten

[6] Wir können zum Beweis für diese Antipathie einige Erklärungen anführen, die für die drei mächtigsten Organisationen des Vereinigten Königreichs abgegeben wurden. Wie ausdrücklich behauptet wurde, herrschte allgemein (z. B. in dem Protokoll des Exekutivausschusses der Bergleute von Derbyshire vom 2. Juni 1891) die Ansicht, daß man mit der Einsetzung der königlichen Arbeitskommission die Absicht hätte, ein „ungeheures Schiedsgerichtssystem" einzurichten; dies bestimmte die gesammte Föderation der Bergleute (Miners' Federation), jede Betheiligung an der Untersuchung abzulehnen. „Wir stehen dem System ganz und gar feindlich gegenüber", erklärte Mr. Mawdsley vor der Kommission (Gruppe C, Antwort 776) im Namen der Baumwollspinner von Lancashire. Mr. Robert Knight, der seine Aussagen im Namen des Vereins der Kesselschmiede machte (Gruppe A, Antwort 20, 833), wies gleichfalls den Gedanken an Schiedsgerichte entschieden zurück: „Ich spreche aus meiner langen Erfahrung von der Wirksamkeit dieser großen Organisation, die ich heute hier vertrete, und behaupte, daß wir alle unsere Streitigkeiten ohne die Einmischung des Parlaments oder einer dritten Partei zum Austrag bringen können." Die kleineren Vereine haben dasselbe Gefühl. „Unsere Erfahrung von Schiedsgerichten", sagt der Sekretär des Gewerkvereins der (Eisenstein-) Bergleute von Nord Yorkshire und Cleveland (North Yorkshire and Cleveland [Ironstone] Miners' Association), „geht dahin, daß wir dabei immer den Kürzeren zogen; und so haben wir sie seit 1877 entschieden abgelehnt." — Joseph Toyn, in Newcastle Leader „Extra" on Conciliation in Trade Disputes (Newcastle 1894), S. 9.

Zugeständnisse, daß der Schiedsspruch nicht dem Wohle der Gemeinschaft feindlich sein soll, an einer gemeinsamen, von beiden Parteien anerkannten Basis. Dies Zugeständniß gewährt aber dem Schiedsrichter keinen Fingerzeig. Der Richter Ellison z. B., der im Jahre 1879 als Schiedsrichter in einem den Kohlenbergbau von Yorkshire betreffenden Falle thätig war, gab der Verlegenheit eines durchaus nicht voreingenommenen Schiedsrichters offenen Ausdruck. „Der (Vertreter der Unternehmer) muß den Lohn der Arbeiter so hoch als möglich, der (Vertreter der Arbeiter) ihn so niedrig als möglich anschlagen. Und wenn sie das gethan haben, dann habe ich die Frage, so gut es eben geht, zu entscheiden. Ich habe aber nicht die geringste Idee, nach welchen Prinzipien ich sie entscheiden soll. Es handelt sich dabei um kein Rechtsprinzip und ebenso wenig um ein ökonomisches. Unternehmer und Arbeiter, beide gehen bei der Beweisführung von Sätzen aus, die vollständig innerhalb ihrer Rechtssphäre liegen, und halten an ihnen fest. Der Unternehmer ist nicht verpflichtet, Arbeiter zu anderen als den für ihn vortheilhaften Preisen zu beschäftigen. Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, für Löhne zu arbeiten, die ihn und seine Familie nicht ernähren. Beide sind in ihrem Rechte; und das ist die Schwierigkeit bei der Behandlung der Frage.“ [7]

Diese kaltblütige Elimination alles dessen, was über die gesetzlichen Rechte der Parteien hinausgeht, ist bei einem Schiedsspruch in Lohnangelegenheiten weder gebräuchlich noch beiden Seiten erwünscht. Beide Parteien gründen ihre Sache auf eine bestimmte ökonomische Voraussetzung oder Reihe von Voraussetzungen, die von der Gegenseite nicht anerkannt wird und oft nicht ausdrücklich ausgesprochen ist. Die Unternehmer behaupten oft, daß im Interesse des größten nationalen Wohlstands die Löhne mit den Preisen, die sie für ihre Waaren erhalten könnten, steigen und fallen sollten. Oder man tritt dafür ein, daß die Ausgabe für Löhne durchaus nicht den bestimmten Prozentsatz des Profits beschränken dürfe, ohne den das Kapital sonst das Gewerbe verlassen würde. [8] Bei diesen Voraussetzungen hätten sich früher viele leitende Arbeiter, wenn auch vielleicht nicht die großen Massen beruhigt. Während der letzten zwanzig Jahre haben sich aber die Führer der mächtigsten Organi-

---

[7] Report of South Yorkshire Collieries Arbitration (Sheffield 1879), S. 49. Der Schiedsrichter war der Richter des Sheffielder Grafschaftgerichtshofs.

[8] Mr. Mawdsley (Verein der Baumwollspinner, Amalgamated Association of Cottonspinners) spricht sich über diesen Punkt sehr nachdrücklich aus. „Wenn wir ein Schiedsgericht hätten, würden wir viel weniger Lohn erhalten, als jetzt. Die Schiedsrichter nehmen gewöhnlich einen bestimmten Profitsatz für das Kapital — meist zehn Prozent — an. Mr. Chamberlain ist immer für ihn eingetreten. Wenn der Schiedsrichter einen Profitsatz von zehn Prozent im Baumwollgewerbe anerkennen würde, würden wir eine riesige Lohnreduktion vor uns sehen; und wir wollen nichts Derartiges haben.“ — Aussage vor der königlichen

sationen auf den Standpunkt gestellt, daß die Rücksicht auf den Marktpreis oder den Geschäftsprofit der fundamentalen Frage: „Kann ein Arbeiter von seiner Arbeit in dem Gewerbe leben?“ im Interesse der Gemeinschaft aufs Strengste untergeordnet werden müsse. Die Zahlung eines zum Leben ausreichenden Lohnsatzes (living wage) sollte nach ihren Ausführungen unter allen Umständen die „ersten Unkosten“ einer Industrie bilden und den Vorzug vor Renten und Abgaben und dem hypothetischen Profitminimum haben, das dem Kapital auch in den schlechtesten Zeiten zugesprochen wird. Der qualifizirte Arbeiter erhebt außerdem den Anspruch auf Grund seiner langen Lehrlingszeit, wie der Arzt und der Anwalt, einen Minimallohnsatz für seine Dienste zu verlangen, unter den herabzugehen man ihm nicht zumuthen darf. Der Schiedsrichter, der sich nicht nur darauf beschränkt, „die Differenz zu theilen“, muß bei seinem Spruche, sei es nun in Folge der ihm vorliegenden Beweisführung oder seiner Erziehung und Sympathien, durch eine dieser Voraussetzungen beeinflußt sein. Wie sorgfältig er auch die Thatsachen des einzelnen Falles feststellen mag, die relative Bedeutung, die er den rivalisirenden Voraussetzungen der Parteien beilegt, wird zweifellos durch die unmerklichen Einflüsse seiner Klasse und seiner Erziehung bestimmt werden. Die Schiedsrichter sind fast immer Vertreter der kopfarbeitenden Klasse gewesen — Großunternehmer, Staatsmänner oder Juristen — Männer, die für ihre Aufgabe die höchsten Eigenschaften der Erziehung, Unparteilichkeit und Urtheilsfähigkeit mitbringen, aber unbewußt viel mehr von den Voraussetzungen der Klasse, in der sie leben, als denen der Arbeiterklasse beeinflußt sind. Die wachsende Abneigung der Arbeiter gegen die Schiedsgerichte hat unserer Ansicht nach ihren Grund hauptsächlich in ihrem tiefgewurzelten Mißtrauen gegen die Persönlichkeiten der Schiedsrichter. Sie haben die Ueberzeugung, daß jeder Schiedsrichter, den die Unternehmer wahrscheinlich annehmen werden, trotz aller persönlichen Unparteilichkeit unbewußt die Voraussetzungen außer Ansatz bringen wird, die der herrschenden ökonomischen Theorie seiner Klasse widersprechen.[9]

Arbeitskommission, Gruppe C, Antwort 774. Der Fall, auf den Mr. Mawdsley sich bezieht, ist wahrscheinlich der Schiedsspruch Mr. Chamberlains in dem Eisengewerbe von Süd-Staffordshire von 1878.

[9] Wir haben die Einzelheiten von nicht weniger als 240 Schiedssprüchen, von 1803 an bis auf die Gegenwart, aufgezeichnet. Wenn wir reine Auslegungsfragen und Streitigkeiten zwischen Arbeitern ausnehmen, ist nur in einem einzigen Falle, in dem es sich um ein neues Abkommen zwischen Unternehmern und Arbeitern handelt, ein Angehöriger der Arbeiterklasse als Schiedsrichter aufgestellt worden. Im Mai 1893 bestellte die Einigungskammer von Northampton im Stiefel- und Schuhgewerbe Mr. F. Perkins, einen noch in seinem Berufe arbeitenden Aufzwicker, zum Schiedsrichter. (Monthly Report of the National Union of Boot and Shoe Operatives, Mai 1893.) Die Unparteiischen und die Schieds-

In einer einzigen Industrie hat man jedoch in den letzten achtundzwanzig Jahren gewöhnlich von dem Schiedsverfahren Gebrauch gemacht, um die Bedingungen neuer Lohnkontrakte festzusetzen. Diese einzige Ausnahme von der gewöhnlichen Abneigung gegen Schiedsgerichte wird unserer Ansicht nach die Richtigkeit der vorausgehenden Analyse bestätigen. „Die Einigungs- und Schiedsgerichtsbehörde für das Eisengewerbe des nördlichen England“ (The Board of Conciliation and Arbitration for the Manufactured Iron Trade of the North of England), die seit 1869 existirt, gilt seit langem als das klassische Beispiel eines erfolgreichen Schiedsgerichts. Die Satzungen setzen einen ständigen Ausschuß für die Entscheidung von Auslegungsstreitigkeiten ein, übertragen die Diskussion allgemeiner Fragen den halbjährlichen Versammlungen der Einigungskammer und überweisen Streitigkeiten, über die man sich nicht einigen kann, einem außerhalb des Gewerbes stehenden Schiedsrichter. In zwanzig Fällen ist im Laufe der letzten achtundzwanzig Jahre diese Bestimmung bei der Festsetzung der Bedingungen der zukünftigen Lohnverträge in Anwendung gekommen, und jedesmal haben sich Unternehmer und Arbeiter dem Spruche des Schiedsrichters unterworfen.

Unsere Ansicht findet hier eine interessante Bestätigung, denn in dieser einen Industrie, in der die Schiedsgerichte fortgesetzt erfolgreich gewesen sind, stimmen die Arbeiter und Unternehmer über die ökonomischen Voraussetzungen überein, auf Grund derer die Löhne bestimmt werden sollen und von denen daher der Schiedsrichter auszugehen hat. Seit länger als einer Generation besteht die Tradition unter den Eisenfabrikanten, daß die Löhne der Arbeiter mit dem Marktpreis des Produkts sich ändern sollen.[10] Seit der Bildung der Kammer im Jahre 1869 ist dieser Satz als die wesentliche und oft als die ausschließliche Regel für die Festsetzung der Löhne von beiden Parteien an-

richter bekleiden ihr mühseliges und oft undankbares Amt, ohne Gehalt oder Gebühren irgend welcher Art zu erhalten. Lord James hat seit längerer Zeit seine unschätzbaren Dienste dem Schuh- und Stiefelgewerbe ohne jede Entschädigung gewidmet. Dr. Spence Watson, der kürzlich zum fünfzigsten Mal Schiedsrichter war, erzählte uns, daß er nur drei Mal eine Bezahlung erhalten habe, einmal sein Eisenbahnbillet, einmal eine kleine Geldsumme und einmal einen größeren Betrag in einem Falle, der mehrere Wochen seiner Arbeitszeit in Anspruch nahm. Der als Schiedsrichter thätige Rechtsanwalt, der gewissermaßen als Sachverständiger von Beruf zur Aufklärung eines verwickelten Falles berufen wird, erhält gelegentlich eine Bezahlung.

[10] Vergl. das Beispiel auf S. 432 u. 433 unserer Geschichte des Trade Unionismus. „Old Thorneycroft's Scale“, nach der die Löhne der Puddelarbeiter um einen Schilling steigen oder fallen, wenn der Preis für die Tonne „gezeichneter Barren“ um ein Pfund steigt oder fällt, soll vom Jahre 1841 datiren; vergl. Mr. Whitwells Aussage vor der königlichen Arbeitskommission, 1892, Gruppe A.

erkannt worden. In den Berichten über die Schiedsgerichtsverhandlungen sehen wir beide Parteien dies Prinzip fortwährend wieder und wieder bestätigen und jede von ihnen nur dann zu anderen Beweisgründen greifen, wenn ihrer Berechnung nach die Hauptvoraussetzung für den Augenblick sich gegen sie zu wenden scheint. „Es ist ganz unsere Ansicht", erklären die Arbeiter im Jahre 1877, „daß unsere Löhne sich nach dem Verkaufspreis des Eisens richten sollen."[11] Ein anderes Mal bestätigen die Unternehmer diesen Satz. „Der Einführung der gleitenden Lohnskala auf acht Jahre", konstatirte ihr Sprecher im Jahre 1882, „lag unserer Ansicht nach das Prinzip zu Grunde, die Löhne nach dem Verkaufspreis des Eisens zu bestimmen, und es würde außerordentlich schwierig, wenn nicht gefährlich sein, dasselbe dauernd aufzugeben."[12] Wie ein sorgfältiger Forscher richtig bemerkt, liegt allen Streitfällen und Verhandlungen das allgemeine Zugeständniß der Arbeitgeber und Arbeiter zu Grunde, daß die Löhne den Verkaufspreisen des Eisens folgen sollen.[13] Auch Dr. Spence Watson hob dies in einem Briefe hervor, der seinen fünften Schiedsspruch für diese Einigungskammer begleitete. „Allerdings sind die Löhne des Staffordshiredistrikts, der in der Beschäftigung der Eisenarbeiter mit dem Norden Englands konkurrirt, sowie in gewisser Ausdehnung die innerhalb des Gewerbes selbst gezahlten Löhne ein Faktor, der nicht vernachlässigt werden darf. Bei der Beweisführung wurde aber von *beiden* Seiten zugegeben, daß ... der wirklich erzielte Eisenpreis, den die Zahlen des Rechnungsprüfers der Einigungskammer aufweisen, als der Hauptfaktor bei der Regulirung der Löhne zu betrachten sei. ... Auf Grund dieser Behauptung und dieser Zugeständnisse habe ich meinen Schiedsspruch abzugeben."[14]

Offenbar fällt ein Schiedsverfahren über derartige Fragen in die Kategorie der Auslegung oder Anwendung eines thatsächlich bereits von den Parteien abgeschlossenen Vertrags. Die Frage kommt einer Thatsachenfrage ganz nahe; sie ist beantwortet, sobald die nothwendigen Zahlen außer allem Zweifel festgestellt sind. Es ist daher durchaus nicht überraschend, daß während acht von achtundzwanzig Jahren des Bestehens der Einigungskammer die Lohnänderungen mechanisch durch eine förmliche gleitende Lohnskala bestimmt wurden, und daß selbst in den Zwischenzeiten, in denen keine feste Skala bestand, die Einigungskammer im Stande war, in acht Fällen Lohnerhöhungen oder -Reduk-

---

[11] Report of Arbitration before Mr. (jetzt Sir David) Dale, Juli 1877, in Industrial Peace, S. 63.

[12] Report of Arbitration before Mr. (jetzt Sir J. W.) Pease, April 1882, Ibid. S. 63.

[13] Industrial Peace, S. 90.

[14] Brief und Schiedsspruch vom 28. November 1888; Report of Wages Arbitration before R. S. Watson, Esq., L. L. D. (Darlington 1888.)

tionen ohne Inanspruchnahme eines Schiedsrichters erfolgreich zu erklären. Wir brauchen hier nicht zu untersuchen, ob die von Unternehmern und Arbeitern in gleicher Weise anerkannte Voraussetzung, daß nämlich die Löhne den Preisen folgen müssen, für die Arbeiter oder die Industrie als Ganzes vortheilhaft ist. Da aber das Schiedsgericht im Eisengewerbe des nördlichen England sich nur mit der Interpretation und Anwendung einer bereits vorhandenen Vertragsbasis beschäftigt, so beweist offenbar sein andauernder Erfolg durchaus nichts für andere Gewerbe, in denen es an einer solchen gemeinsamen Basis fehlt und in denen die Ansprüche jeder Partei sich auf entgegengesetzte Voraussetzungen gründen.[15]

Die Erfolge der Einigungskammer für das Eisengewerbe des nördlichen England (North of England Manufactured Iron Board) und die beschränkteren Erfolge ähnlicher Behörden in dem Eisengewerbe der Midlands

---

[15] Die Einigungskammer für das Eisengewerbe in den Midlands (Midland Iron and Steel Wages Board), die seit 1872 mit Unterbrechungen existirt, wurde nach dem Muster der Einigungskammer für das nördliche England eingerichtet und gleicht ihr aufs Genaueste. In Folge der schlechteren Organisation der Arbeiter in Staffordshire und Worcestershire ist ihre Thätigkeit nicht immer eine ungestörte gewesen; Lohnänderungen sind aber von der Einigungskammer fast immer nach einer förmlichen oder stillschweigend vorausgesetzten gleitenden Lohnskala vorgenommen worden, während ein ständiger Ausschuß die allgemeinen Prinzipien auf „lokale Fragen“ anwendet. Vergl. die Aussage des Mr. (jetzt Sir B.) Hingley vor der königlichen Arbeitskommission, 1892, und die Zitate des vorhergehenden Kapitels.

Bei den Kohlenbergleuten von Northumberland und Durham sind wiederholt Schiedsgerichte für die Festsetzung der Bedingungen neuer Verträge in Anwendung gekommen, aber in der Verhütung von Streiks nur theilweise erfolgreich gewesen. Der Verein der Bergleute von Northumberland (Northumberland Miners' Mutual Confident Association) wandte sich in den Jahren 1873 bis 1877 fünfmal an ein Schiedsgericht. Im Jahre 1878 machten die Unternehmer von dem Schiedsgericht keinen Gebrauch, sondern suchten den Arbeitern eine Lohnreduktion aufzuzwingen. Das Resultat war ein neunwöchentlicher Streik. Von 1879 bis 1886 wurde die Lohnhöhe automatisch durch eine gleitende Lohnskala geregelt. Im Jahre 1887 verlangten die Unternehmer wiederum eine besondere Reduktion; das Resultat war ein unheilvoller Streik von siebzehnwöchentlicher Dauer. Seitdem sind Lohnänderungen von dem gemeinsamen „Lohnausschuß“ (Wages Committee) ohne Anwendung eines Schiedsverfahrens vorgenommen worden. Der Gewerkverein der Bergleute in Durham (Durham Miners' Association, gegründet 1869) machte von 1874 bis 1876 viermal von einem Schiedsgericht Gebrauch und arbeitete von 1877 bis 1889 unter einer gleitenden Lohnskala. Dieselbe konnte einen sechswöchentlichen Streik, der durch ein Schiedsverfahren beendet wurde, nicht verhindern. Lohnänderungen wurden in den Jahren 1889 bis 1892 unter gemeinsamer Zustimmung vorgenommen; im Jahre 1892 ereignete sich aber der längste und bitterste Kampf, den das Gewerbe kennt.

und dem Kohlenbergbau von Northumberland und Durham unterstützen also durchaus nicht den Anspruch des Schiedsgerichts, ein Universalmittel für Streiks zu sein, scheinen aber dem Schiedsrichter in der Entscheidung von Auslegungs- und Anwendungsstreitfragen ein neues Feld nützlicher Thätigkeit zu eröffnen. Diese Streitfragen der Auslegung eines Vertrags und seiner Anwendung auf die einzelnen Fälle entstehen fortwährend von Neuem auch in den bestgeregelten Industrien. Die Einrichtung eines Mechanismus für ihre friedliche und unanfechtbare Entscheidung ist von der größten Bedeutung. Hier haben wir nicht nur identische Voraussetzungen bei beiden Parteien, sondern auch einen bestimmten Vertrag, durch den sich beide für gebunden halten. Unglücklicher Weise hat sich die Anwendung des Schiedsverfahrens gerade in diesen Fällen, für die dasselbe ein natürliches Mittel zu sein scheint, in der Praxis als außerordentlich schwierig herausgestellt. Die Anwendung eines allgemeinen Vertrags auf das Einkommen einzelner Personen oder die technischen Einzelheiten besonderer Muster oder Arbeitsprozesse ist zugleich zu komplizirt und von zu geringer pekuniärer Bedeutung, als daß man die Dienste eines außerhalb des Gewerbes stehenden Schiedsrichters in Anspruch nehmen könnte.[16] Bei solchen Fragen, über die sich keine Einigung erzielen läßt und die z. B. die lokalen Einigungskammern der Stiefel- und Schuhindustrie in Verlegenheit setzen, handelt es sich nur um wenige Schillinge und oft nur um einen oder zwei Arbeiter. Offenbar kann man für solche Fragen weder für Geld noch für gute Worte die Dienste von Persönlichkeiten gewinnen, die sich durch ihre Bedeutung die Achtung der Gesammtheit der Arbeitgeber und Arbeiter sichern. Wo es sich um das Standardeinkommen großer Massen von Arbeitern oder die Verhütung eines ernstlichen industriellen Krieges handelt,

---

[16] Als im Jahre 1891 bei einem Schiedsspruch zwischen der West Cumberland Iron and Steel Company und ihren Arbeitern der Schiedsrichter (Dr. Spence Watson) gebeten wurde, die thatsächlichen Löhne der einzelnen Arbeiter festzusetzen, lehnte er die Aufgabe als über die Fähigkeiten des einzelnen Schiedsrichters hinausgehend ab. „Was war der Gegenstand“, sagte Dr. Spence Watson, „meiner bisherigen Schiedssprüche? Die allgemeine Frage des Prozentsatzes.... Ihrem Prinzip nach erfordert die Sache eine schiedsgerichtliche Entscheidung. Wie ihre Besonderheiten aber die einzelnen Personen treffen, dies festzustellen ist kein Gegenstand für ein Schiedsverfahren.... Ich habe in dieser Angelegenheit bereits verschiedene Abende gebraucht, um die Schriftstücke durchzugehen und sie auf verschiedene Weise zu bearbeiten; ich besitze aber die Kenntnisse nicht und Sie können sie mir nicht geben.... Die Frage der individuellen Entlohnung ist ohne Zweifel eine Frage, die der Direktor der Werke und die daselbst beschäftigten Arbeiter, aber nicht eine dritte Partei, am besten entscheiden.“ MS. Protokoll. Wir haben Dr. Spence Watson für die Bereitwilligkeit, mit der er uns die Einsicht dieser und anderer Schriftstücke gestattete, sowie für viele werthvolle Andeutungen und kritische Fingerzeige zu danken.

da wird der Gemeinsinn Männer von der Bedeutung des Lord James oder des Dr. Spence Watson veranlassen, ganze Tage lang ohne Lohn oder Gebühr für den Abschluß eines Vergleichs thätig zu sein. In kommerziellen Schiedssachen, bei denen es sich um beträchtliche Summen handelt, wendet man sich an hervorragende Juristen und zahlt ihnen große Summen, damit sie über die verwickelten Einzelheiten des Falles entscheiden. Ein solcher Schiedsrichter ist aber viel zu theuer, als daß man ihn in Fällen, wo es sich um die Anwendung allgemeiner Lohnkontrakte auf einzelne Fälle handelt, in Anspruch nehmen könnte; den Staatsmännern und Philanthropen wieder fehlt es an Zeit dafür. Wenn man dagegen, wie im Stiefel- und Schuhgewerbe, sich an Leute wendet, die in der Industrie beschäftigt sind, so läßt sich das Mißtrauen gegen Klassenvorurtheile nicht leicht vermeiden. Von dem großen Unternehmer eines anderen Distrikts, der gewöhnlich als Schiedsrichter berufen wird, läßt sich kaum erwarten, daß er die Arbeiter zufriedenstellt. Andererseits werden sich die Unternehmer kaum durch die Entscheidung eines Arbeiters verpflichten lassen.

Glücklicher Weise brauchen sich die Unternehmer und Arbeiter gar nicht erst in dies Dilemma zu begeben. Dem Verfahren bei allen derartigen Auslegungsfragen entspricht in der Geschäftswelt nicht der weitschweifige und kostspielige Appell an ein Schiedsgericht, sondern richtiger die einfache Inventaraufnahme bei einem Kauf- oder Miethvertrag. Anstatt eine außerhalb des Gewerbes stehende Autorität, die durch ihre Bedeutung beiden Parteien bekannt ist und ihr Vertrauen besitzt, in Anspruch zu nehmen, sind beide Parteien durch einen wenig kostspieligen Sachverständigen vertreten, der sich berufsmäßig mit den vorliegenden besonderen Berechnungen beschäftigt. Das entspricht genau dem Mechanismus, der mit solchem Erfolg in dem Baumwollgewerbe von Lancashire angewandt wird. Die beiden Sekretäre, die eine Fabrik besuchen und dort an Ort und Stelle eine Frage der Auslegung studiren, entsprechen in allen wesentlichen Punkten den beiden Häuseragenten, deren Dienste von dem Besitzer und dem Miether eines möblirten Hauses in Anspruch genommen werden. Bei der Auslegung eines Lohnkontrakts hat diese Methode sogar noch eine größere Berechtigung, als bei einer Inventaraufnahme. Die Aufgabe der Häuseragenten ist es, die besten Bedingungen für ihre Auftraggeber zu erhalten. Die Sachverständigen von Beruf dagegen, die auf die Klage eines Arbeiters oder eines Unternehmers hin eine Baumwollspinnerei besuchen, sind weder von den beiden direkt betheiligten Parteien angestellt, noch ihnen verantwortlich. Und obwohl der eine den Verband der Unternehmer, der andere den Verein der Arbeiter vertritt, werden doch beide für dieselbe Aufgabe angestellt und bezahlt, nämlich dafür, eine absolute Gleichförmigkeit unter den Fabriken herzustellen. Wo es sich also darum handelt, bestehende

allgemeine Verträge zwischen Unternehmern und Arbeitern auf einzelne Fälle anzuwenden, da erweist sich ein Schiedsgericht als ein plumpes Werkzeug. Nur wenn man einen sehr angesehenen Sachverständigen von Beruf dauernd für dieses Geschäft anstellen würde, könnte man einen Schiedsrichter erhalten, der in solchen technischen Fragen leistungsfähig wäre. Sobald aber eine Industrie so weit organisirt ist, daß sie einen tüchtigen besoldeten Schiedsrichter anzustellen vermag, findet sie auch schon in den Zusammenkünften der besoldeten Sachverständigen der beiden Parteien eine viel schneller, sparsamer und einheitlicher wirkende Methode für die Entscheidung von Auslegungsfragen, als ein Schiedsgericht je zu liefern vermöchte.[17]

Der Leser ist jetzt in der Lage, zu beurtheilen, in welchem Grade die Schiedsgerichte aller Wahrscheinlichkeit nach als Universalheilmittel gegen Streiks oder Aussperrungen dienen werden, oder sogar zu einem bleibenden Gliede in einem hoch organisirten Mechanismus für kollektive Vertragschließung werden können. Bei den wirklich ausschlaggebenden Beispielen — wo es sich um den Abschluß eines neuen Abkommens handelt — kann man, wie wir glauben, die freiwillige und gewohnheitsmäßige Heranziehung eines Unparteiischen nur in dem höchst unwahrscheinlichen Falle erwarten, daß Kapitalisten und Arbeiter vollkommen gleiche Voraussetzungen anerkennen, auf Grund deren die Löhne geregelt werden sollen. Wir haben gesehen, wie rückhaltslos die bestunterrichteten Arbeiter Nordenglands in der Zeit von 1870—1885 der Voraussetzung der Kapitalisten zustimmten, daß es nur gerecht wäre, die Löhne mit dem Verkaufspreise des Produkts sich ändern zu lassen. Zwanzig Jahre lang haben die Bergleute von South Wales dieselbe Lehre ruhig hingenommen. Wenn diese Ansicht auch in anderen Gewerben Platz greifen sollte, könnte möglicher Weise das Schiedsverfahren populärer werden. Andererseits macht sich unter den Arbeitern eine immer stärker werdende Strömung zu Gunsten der Bestimmung eines Minimums der Lebenshaltung geltend, dessen Kosten vor allen anderen von der Industrie des Landes aufgebracht werden sollten, und das durch die Erfordernisse eines gesunden Familienlebens und Bürger-

[17] In den seltenen Fällen, in denen die beiden Häuseragenten nicht zu einer Einigung kommen können, ist es Gebrauch bei ihnen, wie wir erfahren haben, die Angelegenheit einem anderen Berufssachverständigen zu unterbreiten. Beide erkennen die Entscheidung desselben als die ihre an. Wenn in dem Baumwollgewerbe von Lancashire die Distriktssekretäre der Unternehmer und Arbeiter sich über eine Frage der Interpretation nicht einigen können, wird die Angelegenheit der gemeinsamen Entscheidung der Sekretäre der Zentralverbände unterbreitet. Wo es sich aber um Thatsachen handelt, und wenn die identischen Prinzipien von beiden Parteien voll anerkannt werden, entsteht zwischen Sachverständigen von Beruf selten eine so tiefgehende Meinungsverschiedenheit, daß dieselbe sich nicht ausgleichen ließe.

thums bestimmt werden müsse. Falls die Kapitalisten dieser Auffassung beistimmen sollten, würde das Schiedsverfahren vielleicht allgemein angewandt werden. In jedem einzelnen Falle würde es sich dann um die ausdrückliche Frage handeln, welche Zustände in der betreffenden Industrie herrschen müßten, damit die verschiedenen Klassen von Produzenten ein zivilisirtes Leben führen könnten. Eine solche Uebereinstimmung in den grundlegenden Voraussetzungen ist aber augenblicklich nicht in Sicht. Wir können daher nothgedrungen keine großen Hoffnungen darauf setzen, daß der Machtspruch des Schiedsrichters alle Streitigkeiten über die zukünftigen Arbeitsbedingungen verhindern wird. Ebenso können wir den praktischen Nutzen des Schiedsverfahrens bei der Anwendung der bestehenden allgemeinen Verträge auf spezielle Fälle nicht sehr hoch anschlagen. An Schnelligkeit des Handelns, technischer Tüchtigkeit und Billigkeit steht der „unparteiische Outsider“ hinter den Zusammenkünften der besoldeten Schriftführer beider Parteien zurück.

Wenn es aber auch nicht wahrscheinlich ist, daß das Schiedsverfahren gänzlich an Stelle der kollektiven Vertragschließung treten, oder daß es ein gelegentliches Abbrechen der Unterhandlungen verhindern wird, so gewährt es doch in allen Gewerben, mit Ausnahme vielleicht der bestorganisirten, große Vortheile, indem es dazu dient, die Unterhandlungen zu fördern. Um wirksame Kollektivverträge schließen zu können, ist es vor Allem erforderlich, daß die Parteien persönlich zusammenkommen und in freundschaftlicher Weise ihre Forderungen besprechen. Gerade dieser einleitende Schritt ist aber oft das Schwierige. Angesichts der regelmäßigen Unterhandlungen in so hoch organisirten Gewerben, wie die der Baumwollarbeiter, der Kesselschmiede und der Kohlenbergleute von Northumberland und Durham, vergessen wir nur zu leicht, wie neu und ungewohnt es für Kapitalisten und Arbeiter noch ist, auf gleichem Fuße miteinander zu verkehren, sich gegenseitig als Vertreter der respektiven Klassen anzuerkennen, und mit ebensoviel Gemüthsruhe, wie technischen Kenntnissen und Geschick im Beweisführen über die Bedingungen zu debattiren, unter denen der Unternehmer „seine eigenen Leute“ engagiren soll. Noch heutzutage würden es die Arbeitgeber in der großen Mehrheit der Gewerbe für unter ihrer Würde halten, freiwillig mit den Führern der Gewerkvereinler auf gleichem Fuße zu unterhandeln, und würden den Vorschlag, ihnen ihr Gewinn- und Verlustkonto zu zeigen oder auch nur die Preise mitzutheilen, welche sie für ihre Produkte erzielen, als ungeheuerlich zurückweisen. Und doch gründen sie auf diese Thatsachen ihr Verlangen, die Löhne zu reduziren, oder ihre Weigerung, eine Erhöhung zu gewähren. Andererseits sind auch die Arbeiter, besonders in nur halborganisirten Gewerben, voller Vorurtheile, falscher Auffassungen der Thatsachen und utopistischer Ideen. Unter solchen Umständen kann, selbst wenn die Unternehmer überhaupt mit

den Arbeitern zusammenkommen wollen, kein freier Meinungsaustausch stattfinden, kein wirkliches Verständniß der gegenseitigen Lage erreicht werden — kurz und gut, es kommt zu keiner erfolgreichen Unterhandlung. Einen Ausweg aus diesen Schwierigkeiten gewährt die Berufung eines unparteiischen Schiedsrichters. Der Arbeitgeber fühlt sich dadurch nicht in seiner Würde verletzt, daß er vor einem hervorragenden Juristen oder Staatsmann erscheint, der im Grunde genommen als Richter fungirt. Es gilt als selbstverständlich, daß der Schiedsrichter die Angabe der statistischen Thatsachen verlangt, worauf jede Partei ihren Anspruch gründet. Schon das allein ist ein großer Gewinn, daß jede Seite ihre Ansprüche in klaren Ausdrücken und so darlegen muß, daß sie im Kreuzverhör besteht. Wenn aber der Schiedsrichter Taktgefühl und Erfahrung besitzt, kann er bedeutend mehr thun, um die Parteien zur Einigung zu bringen. Er findet durch ein liebenswürdiges Verhör heraus, welche speziellen Punkte eine jede Partei als wesentlich betrachtet, und weiß durch seine Ueberredungskunst alle aufreizenden Erinnerungen an frühere Streitigkeiten und alle theoretischen Argumente zu beseitigen, die über die engen Grenzen des vorliegenden Falles hinausgehen. Abwechselnd läßt er sich mit jeder Partei in freundschaftliche Unterhaltung ein und findet dabei die wirklich stichhaltigen Beweisgründe beider Seiten heraus, trägt sie dann in der wirkungsvollsten Form vor, und bringt sie allmälig, in den verbindlichsten Ausdrücken, dem Gegner zum klaren Verständniß. Diejenigen unserer Leser, welche die Verhandlungen vor einem so erfahrenen Schiedsrichter wie Dr. Spence Watson verfolgt haben, werden sicherlich mit uns in der Ansicht übereinstimmen, daß sein wunderbarer Erfolg als Schiedsrichter bei Weitem mehr derartigen Versöhnungskünsten, als der Unfehlbarkeit seiner Schiedssprüche zuzuschreiben ist. In einem Falle nach dem anderen ist es uns aufgefallen, wie viele Fragen lange vor dem Ende der Diskussion bereits erledigt waren, und wie die noch übrigen Streitpunkte durch gegenseitige Anerkennung der gegnerischen Argumente allmälig so eng begrenzt worden waren, daß wenn schließlich der Schiedsspruch abgegeben wurde, jede Partei schon vorher bereit war, ihn als unvermeidlich anzunehmen.

In dieser geduldigen Versöhnungsarbeit liegt der wahre Werth der Verhandlungen vor einem Schiedsgericht. In dem Rechtsspruch eines Schiedsrichters liegt kein Zauber gegen Streiks oder Aussperrungen. Wenn eine der Parteien lieber den Krieg will, als dem Gegner im kleinsten Punkte nachgeben — wie z. B. in Fällen, wo entweder die Unternehmer oder die Arbeiter eine überwältigende Uebermacht haben — so wird man sich einem Schiedsgericht überhaupt nicht unterwerfen. Wenn beide Parteien dagegen mit sich handeln lassen wollen, und genügend organisirt und vorgebildet sind, um dazu im Stande zu sein, so ist kein Eingreifen einer dritten Partei nöthig. In

den Industrien jedoch, wo die Organisation wohl angefangen, aber noch nicht ihre höchste Form erreicht hat; wo die Unternehmer zwar die Macht des Gewerkvereins ihrer Leute anerkennen müssen, aber sich noch nicht dazu haben entschließen können, ihre Beamten auf wirklich gleichem Fuße zu empfangen; wo die Arbeiter stark genug sind, um zu streiken, aber noch nicht über die Dienste erfahrener Unterhändler verfügen — da mag das Dazwischentreten einer hervorragenden, außerhalb des Gewerbes stehenden Persönlichkeit vom größten Werthe sein. Es ist von geringer Bedeutung, ob sein Eingreifen die Form des „Schiedsverfahrens" oder des „Einigungsverfahrens" annimmt — das heißt, ob er bevollmächtigt ist, die Diskussion dadurch zu schließen, daß er selber, als Unparteiischer, den Schiedsspruch fällt, oder ob er warten muß, bis er die Parteien dazu bringen kann, ein „Uebereinkommen" zu unterzeichnen, das er als Vorsitzender aufgesetzt hat. In beiden Fällen besteht seine wirkliche Thätigkeit nicht darin, die kollektive Vertragschließung zu beseitigen, sondern im Gegentheil sie zu fördern. Wenn wir bedenken, wie unmöglich es meist ist, sich über eine gemeinsame Voraussetzung zu einigen, auf Grund deren die Löhne geregelt werden können; wie mißtrauisch die Arbeiter gegen die Ausbildung der Kopfarbeiter sind und wie sehr die Unternehmer allerlei Wahlrücksichten fürchten;[18] und schließlich, wie wichtig es ist, dem Endresultat die allgemeine Zustimmung zu sichern — so sind wir geneigt, zu glauben, daß das Eingreifen des „hervorragenden Outsider" in der Regel annehmbarer und erfolgreicher sein wird, wenn er sich von vornherein nur zur „Einigung" anbietet.[19]

[18] So ist z. B. in dem Statutenentwurf einer Hilfskasse der Vorarbeiter, die von einigen der bedeutenderen Unternehmer des Tynedistrikts gegründet wurde, dafür Vorsorge getroffen, daß jeder Streit zwischen der Gesellschaft und einem Mitglied einem Schiedsrichter unterbreitet werden soll. Der Statutenentwurf fügt bedeutsam hinzu: „Folgende Personen können nicht zum Schiedsrichter erwählt werden: alle Personen, die politische, städtische oder andere durch Abstimmung vergebene Aemter inne haben oder sich darum bewerben; und Geistliche."

[19] „Bei dem Einigungsverfahren bestreben sich die streitenden Parteien, sich gegenseitig zu überzeugen, bei dem Schiedsgericht wünschen sie einen Dritten zu überzeugen. Da in ersterem Falle beide Theile die vorliegende Angelegenheit gleich gut kennen, müssen sie sich bemühen, die starken Seiten ihrer respektiven Ansprüche und diese allein deutlich hervorzuheben. Jeder Versuch, durch Beredtsamkeit Eindruck zu machen, wäre einfach weggeworfen. Sie müssen nur durch anerkannte Thatsachen zu wirken streben. Im zweiten Falle jedoch ist die Beredtsamkeit eines Anwalts vonnöthen mit allen ihren vielen Kunstmitteln — den weniger wünschenswerthen sowohl, wie den unbestreitbar guten. Während der ganzen Verhandlungen herrscht ein starker Antagonismus. Ein Schiedsverfahren ist zwar besser als Streiks oder Aussperrungen, aber weniger gut als ein Einigungsverfahren, jede Form des industriellen Friedens ist besser als industrieller Krieg." — R. Spence Watson, Compulsory or Voluntary Conciliation, Ironworkers' Journal, Juni 1895.

Dieser Schluß findet seine Bestätigung in den Ereignissen der letzten Jahre. Bei drei bemerkenswerthen Gelegenheiten hat man sich an außerhalb des Gewerbes stehende Personen zur Beilegung großer industrieller Streitigkeiten gewandt. Im Jahre 1893 entschied Lord Rosebery auf den ausdrücklichen Wunsch des Kabinetts einen Streit, der sechzehn Wochen lang die Kohlenindustrie der Midlands von England zum Stillstand gebracht hatte. Im Jahre 1895 entwarf Sir Courtenay Boyle, der ständige Sekretär des Handelsministeriums, den Vertrag, der den großen Streik in der Stiefelindustrie beendete. Und Lord James, ein hervorragendes Mitglied des jetzigen konservativen Ministeriums, brachte im Januar 1896 nach langen Verhandlungen einen Vergleich zwischen den Schiffsbauunternehmern am Clyde und in Belfast und ihren Maschinenbauern zu Stande. Trotz ihrer offiziellen Stellung wurden diese hohen Beamten in keinem der drei Fälle aufgefordert, durch einen richterlichen Spruch als Unparteiische oder Schiedsrichter den gordischen Knoten zu zerhauen, und versuchten es daher auch nicht. Das ist bezeichnend. Es war nicht ihre Aufgabe, die Berechtigung des einzelnen Falles zu untersuchen. Sie waren nicht dazu aufgefordert worden, herauszufinden, ob die Unternehmer oder die Arbeiter recht hätten. Sie hatten noch nicht einmal zwischen den rivalisirenden ökonomischen Voraussetzungen zu wählen, auf die eine jede der beiden Parteien ihre Forderungen gründete. Ihre Aufgabe bestand nur darin, die Vertreter der beiden Parteien dazu zu überreden, ihre Verhandlungen bis zur Auffindung einer Basis fortzusetzen, auf der man sich begegnen könnte.

Diese Art von Einigungsverfahren ist unserer Ansicht nach dazu bestimmt, noch viele Jahre lang eine große und wachsende Rolle in den Arbeitsstreitigkeiten des Landes zu spielen. Wie die öffentliche Meinung heutzutage ist, geht die Intervention eines „Einigers“ (conciliator), der außerhalb des Gewerbes steht, wenigstens in den unvollkommen organisirten Gewerben, der Einführung der regelmäßigen kollektiven Vertragschließung voraus. In vielen Gewerben sind die Unternehmer selbst nicht zu einem Verbande zusammengeschlossen; in vielen anderen weigern sie sich noch hochmüthig, die Angelegenheiten mit ihren Arbeitern zu besprechen. Bei lang dauernden Streitigkeiten zwingt jetzt die öffentliche Meinung fast immer dazu, Verhandlungen anzuknüpfen, und die Intervention eines hervorragenden Outsider bereitet am besten die spätere kollektive Vertragschließung vor. Seine soziale oder offizielle Stellung sichert den Verhandlungen selbst zwischen erregten Männern eine gewisse Würde, Ordnung und Rücksichtnahme auf die Gefühle der Gegenpartei und verhindert einen vorschnellen Bruch oder Abzug der Vertreter. So lange Lord Rosebery geneigt war, die Sitzungen festzusetzen, war es sowohl für die Grubenbesitzer wie für die Bergleute unmöglich, die Diskussion abzubrechen. Eine verlängerte Diskussion führt aber noch nicht zu einem Vergleich, wenn die Parteien nicht

in ein gutes Verhältniß zu einander und in eine friedliche Stimmung kommen. Es ist die Aufgabe des „Einigers", diese Atmosphäre von freundschaftlichem Wohlwollen zu erzeugen und aufrecht zu erhalten. Das vortreffliche Frühstück, das Lord Rosebery den Unternehmern sogut wie den Arbeitern gab, hat wahrscheinlich mehr dazu beigetragen, Harmonie zu erzeugen, als die überzeugendsten Gründe für „den zum Leben ausreichenden Lohnsatz". Dies alles geht aber nur dem eigentlichen Geschäft voraus. Wir haben bereits beschrieben, welche bedeutende Rolle ein taktvoller und erfahrener Schiedsrichter spielt, indem er die starken Punkte jeder Partei herausholt, in der überzeugendsten Weise wieder und wieder vorträgt und alle unnöthigen Quellen der Erregung oder nichtwesentliche Unterschiede aus dem Streitfalle ausscheidet. Der ideale „Einiger" verbindet mit diesen Eigenschaften die glückliche Fähigkeit, Gedanken anzuregen und mögliche Alternativen aufzufinden. Während der ganzen Diskussion richtet er sein Augenmerk auf die besonderen Punkte, denen jede Partei wirklich Wichtigkeit beilegt. Er versteht es schnell, die Gründe eines annehmbaren Kompromisses aufzufinden. Im richtigen psychologischen Augenblick, wenn beide Parteien der Diskussion überdrüssig zu werden anfangen, ist er mit einer Formulirung da. Jetzt kommt die Krisis der Verhandlungen. Wenn die Parteien physisch und geistig ermüdet, doch mit sich selbst zufrieden und nicht mehr über die Gegner zornig sind; wenn der „Einiger" einen geschickten Entwurf vorlegt und eine Formel findet, die zwar in Kleinigkeiten gegenseitige Zugeständnisse macht, dabei aber einen großen Bruchtheil dessen, wofür jede Partei gekämpft hat, einschließt oder einzuschließen scheint — dann wird die Resolution zur Annahme kommen, vielleicht nicht einstimmig, auf jeden Fall aber, nachdem einige kleinere Verbesserungen die Würde einer oder der anderen der beiden Parteien gerettet haben. Fast noch bevor einige der langsamer denkenden Vertreter Zeit gehabt haben, sich alle Folgen des Kompromisses klar zu machen, ist der Vertrag unterzeichnet und der Friede geschlossen.

Die Intervention eines „Outsider" kann also bei Lohnstreitigkeiten von dem größten Werthe sein und wir vermuthen, daß sie noch auf lange Jahre mit Ausnahme der bestorganisirten Gewerbe eine große und sich erweiternde Rolle spielen wird. Ihre Aufgabe wird aber nicht der eigentliche Schiedsspruch (arbitration), sondern vielmehr die Einigung (conciliation) sein, obschon dieselbe auch in Zukunft bisweilen in der Gestalt eines Schiedsverfahrens auftreten wird. Anstatt die kollektive Vertragschließung ersetzen zu wollen, wird der Schiedsrichter sie mehr und mehr bewußt zu fördern suchen. Thatsächlich ist die Ueberweisung von Streitigkeiten an einen unparteiischen „Outsider" zur Entscheidung durchaus nicht die Krönung der industriellen Organisation, sondern vielmehr ein Zeichen ihrer Unvollkommenheit. Das Schiedsverfahren ist ein zeitweiliges Aushilfsmittel unvollkommen organi-

sirter Industrien, das von ihnen aufgegeben wird, wenn sie auf die von den Baumwollspinnern und Kesselschmieden erreichte höhere Stufe gelangen. Die Regierung von 1896 that daher sehr wohl daran, als sie ihre Schiedsgerichtsbill auf ein bescheidenes „Gesetz betreffs Einigungsverfahren“ (Conciliation Act) reduzirte. Die anspruchsvollen Gesetze der Jahre 1867 und 1872, von denen man sich so viel versprach, sind jetzt einfach aufgehoben. Das Handelsministerium hat das Recht, bei industriellen Streitigkeiten „die Ursachen und Umstände derselben zu untersuchen“. Es kann sich als Friedensfreund einmischen, um die Parteien zu einem Vergleich zu überreden. Wenn ein „Einiger“ gewünscht wird, kann es einen anstellen. Schließlich wenn beide Parteien sich gemeinsam an dasselbe um eine Beilegung der Streitigkeit durch einen Schiedsspruch wenden und wünschen, daß das Handelsministerium einen Schiedsrichter für sie auswählt, so kann dasselbe ihrem Wunsche nachkommen, was es übrigens auch ohne Gesetz hätte thun können.[20]

Das Schlußergebniß wird diejenigen enttäuschen, die in dem Schiedsverfahren nicht eine untergeordnete und zeitweilige Zuthat der kollektiven Vertragschließung, sondern ein Universalheilmittel für die Arbeitseinstellungen sehen. Die Popularität der Schiedsgerichte ist tief gewurzelt. Der entschiedenen Forderung der Oeffentlichkeit nach Beilegung der Streiks und Aussperrungen liegt das Gefühl zu Grunde, daß im Interesse der Gesammtheit weder Unternehmer noch Arbeiter das Recht haben sollten, ihre eigene Industrie lahm zu legen. Wenn eine der beiden Parteien darauf besteht, den Ausstand fortzusetzen, dann ertönt der Ruf nach einem Zwangsschiedsverfahren (compulsory arbitration), d. h. nach der Intervention der Staatsgewalt. Wir brauchen hier die zahlreichen Vorschläge für die Einrichtung von „staatlichen Schiedsgerichten“, das offizielle Eingreifen des Handelsministeriums, und die Deponirung von Geldsummen seitens beider Parteien, die bei Nichtbefolgung des Schiedsspruchs gesetzlich verfallen sein sollten, nicht eingehender zu prüfen. Die Verfasser solcher Vorschläge sind stets in einem Dilemma. Wenn der Gebrauch dieser Schiedsgerichte freiwillig bleibt, so ist die Einführung gesetzlicher

[20] Nach dem Bericht vom Juli 1897 über die einjährige Wirksamkeit dieses Gesetzes ist das Handelsministerium fünfunddreißig Mal in Anspruch genommen worden. In sieben Fällen lehnte es eine Intervention ab. Von den übrigen achtundzwanzig Fällen wurden achtzehn durch ein mehr oder weniger formelles Einigungsverfahren und fünf durch einen Schiedsspruch beigelegt. Bei den letzteren fünf handelte es sich in einem Falle um eine Gebietsabgrenzung zwischen verschiedenen Körperschaften von Arbeitern, die übrigen vier waren kleine lokale Streitigkeiten in schlecht organisirten Gewerben oder Distrikten. Drei Fälle, darunter der bekannte Streik in den Schieferbrüchen Lord Penrhyns und der Streik der Stiefelarbeiter von Norwich blieben ohne Resultat, da ein Schiedsverfahren zweimal von den Unternehmern und einmal von beiden Parteien abgelehnt wurde.

Strafen und Verfahren nicht gerade geeignet, Unternehmer oder Arbeiter dazu zu überreden, sich in ihre Gewalt zu begeben.[21] Wenn er dagegen obligatorisch ist, so haben wir eine ganz neue gesetzliche Verfügung. Man kann mit Recht ausführen, daß die Gemeinschaft das Recht habe, zum Schutz der öffentlichen Wohlfahrt sich einzumischen und die Bedingungen zu bestimmen, unter denen die Arbeiter arbeiten und die Kapitalisten diese einstellen sollen. In einem solchen Falle würde die öffentliche Entscheidung vielleicht am besten in dem Spruche eines unparteiischen, mit der ganzen Würde des Staates bekleideten Schiedsgerichts zum Ausdruck kommen. Hier verlassen wir aber die Domäne des eigentlichen „Schiedsverfahrens". Es handelt sich dann nicht länger um die Beilegung eines Streites zwischen Kapitalisten und Arbeitern, sondern um die zielbewußte, von der Gemeinschaft vorgenommene Festsetzung der Bedingungen, unter denen bestimmte industrielle Operationen ausgeführt werden dürfen. Die Beobachtung eines solchen Schiedsspruchs müßte den Parteien aufgezwungen werden, deren Widerspenstigkeit ihn nothwendig gemacht hat. Daraus folgt noch nicht, wie von einigen Seiten behauptet wurde, daß nun die Arbeiter durch ein Regiment Soldaten in die Fabriken eskortirt oder die Fabriken (und die Kassen) widerspenstiger Unternehmer von der Polizei geöffnet werden müßten. Der Schiedsspruch braucht nur die besonderen Bedingungen anzuordnen, unter denen den Kapitalisten der Betrieb eines industriellen Unternehmens gestattet ist. Die Beobachtung dieser Bedingungen zu erzwingen würde dann die Aufgabe der offiziellen Inspektoren werden, welche die Uebertretungen des zum Landesgesetz gewordenen Schiedsspruchs gerichtlich verfolgen würden. Hier

---

[21] Der folgende Auszug aus einem kürzlich veröffentlichten Bericht des so erfahrenen und gutunterrichteten Vereins der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association) ist charakteristisch: „Einigungskammern. — Zahlreiche Bills werden in dieser Angelegenheit fortwährend eingebracht, aber nach der Ansicht unserer Exekutive können dieselben, wenn sie Gesetz werden, keinen nützlichen Zweck erfüllen. Alle diese Vorschläge gründen sich auf die Voraussetzung, daß . . . die Arbeitslöhne und der Kapitalprofit zusammen reduzirt werden sollen, wenn der Ertrag geringer wird. . . . Der Schiedsrichter ist niemals ein Arbeiter, sondern immer ein Mitglied der höheren Klassen, deren Sympathien und Interessen die Niederhaltung der Löhne verlangen. . . . Wir glauben, daß die jetzt im Parlament eingebrachten Bills nur ebenso viele Fallen sind, um damit einen Theil der Löhne der Arbeiter zu fangen, und haben denselben daher Opposition gemacht." — Report of the Legislative Council of the United Textile Factory Workers' Association für 1893—1894, S. 14. Vergleiche auch die Berichte über die Konferenzen der Föderation der Bergleute und der führenden Grubenbesitzer im Jahre 1896. Die Vertreter der Arbeiter haben dort alle Pläne, ein Schiedsgericht einzusetzen, konsequent bekämpft. Wie sie oft wiederholten, „wird dadurch eine beliebige Person aufgefordert, sich einzumischen und zu entscheiden, was sie untereinander nicht entscheiden könnten".

haben wir in der That ein wirksames Universalmittel für Streiks und Aussperrungen. Obwohl die Geschichte der Industrie uns zahlreiche Beispiele von Agitationen und Gegenagitationen für und gegen die gesetzliche Festlegung verschiedener Arbeitsbedingungen liefert, so hat es doch niemals eine Aussperrung oder einen Streik gegen ein neues Fabrik- oder Truckgesetz gegeben. Wenn man aber auf diese Weise den gelegentlichen Abbruch der Verhandlungen, der bei der kollektiven Vertragschließung eintreten kann, zu vermeiden sucht, hebt man die kollektive Vertragschließung überhaupt auf. Die Arbeitsbedingungen wären dann nicht mehr dem Feilschen der Unternehmer und Arbeiter überlassen, sondern würden ohne ihre Zustimmung so bestimmt werden, wie sie der durch den Schiedsrichter vertretenen Gemeinschaft am zweckentsprechendsten erscheinen würden. Ein Zwangsschiedsverfahren (compulsory arbitration) läuft in der That auf eine gesetzliche Fixirung der Löhne hinaus.[22]

---

[22] Ein derartiges Zwangsschiedsverfahren findet sich in dem Fabrik- und Werkstättengesetz der Kolonie Viktoria von 1896. In der 15. Sektion desselben heißt es: „Um die niedrigsten Löhne oder Lohnsätze der Personen festzusetzen, die in der gesammten oder theilweisen Vorbearbeitung oder Fabrikation von Kleidungsstücken oder Ausrüstungsartikeln, von Möbeln, von Artikeln der Brotfabrikation oder der Bäckerei innerhalb oder außerhalb einer Fabrik beschäftigt sind, kann der Gouverneur im Staatsrath nach Gutdünken von Zeit zu Zeit eine besondere Behörde einsetzen", die zur einen Hälfte aus Vertretern der Unternehmer, zur anderen aus Arbeitern bestehen soll. Diese Behörde kann die Minimalsätze für bestimmte Artikel festsetzen, die nach Stücklohnsätzen für die Heimarbeit und nach Stück- oder Zeitlohnsätzen für die Fabrikarbeit berechnet werden. Jeder Unternehmer, der weniger als das gesetzliche Minimum bezahlt, verwirkt eine Geldstrafe; im zweiten Wiederholungsfalle soll die Registrirung seiner Fabrik oder Werkstätte (ohne die er sein Geschäft nicht betreiben kann) nur „auf Grund der Ermächtigung dieses Gesetzes von dem obersten Beamten ohne weiteres für nichtig erklärt werden". Wie sich diese im Grunde gesetzliche Regelung eines Minimallohnes in der Praxis bewährt, wird von den Oekonomen mit dem größten Interesse beobachtet werden. Nach einem Gesetz der Kolonie Neu-Seeland von 1884, das der Hon. W. P. Reeves, jetzt Generalvertreter dieser Kolonie in London, zur Annahme gebracht hatte, können Arbeitsstreitigkeiten, an denen Gewerkvereine betheiligt sind, zuerst an öffentliche Einigungskammern und, falls keine Einigung zu Stande kommt, an einen Schiedsgerichtshof verwiesen werden, der aus einem Richter des höchsten Gerichtshofs und zwei Beisitzern besteht. Dieser Gerichtshof kann nach Gutdünken seinen Schiedsspruch gerichtlich vollziehbar machen. Weitere Einzelheiten dieses Gesetzes werden wir in dem Schlußkapitel: „Gewerkvereine und Demokratie" anführen.

Viertes Kapitel.

Die Methode der gesetzlichen Verfügung.

Den Leser der „Geschichte des Trade Unionismus“ brauchen wir nicht daran zu erinnern, daß eine Parlamentsakte zu allen Zeiten den britischen Gewerkvereinlern ein gutes Mittel zur Erreichung ihrer Zwecke geschienen hat. Je nach den politischen Zeitverhältnissen hat sich sowohl der Eifer geändert, mit dem sie an diese besondere Methode glaubten, als auch die Ausdehnung, in der sie dieselbe zur Anwendung bringen konnten. Im achtzehnten Jahrhundert verließen sich die starken Gewerbeklubs der städtischen Handwerker und die weitverbreiteten Vereinigungen der Wollarbeiter für die Regelung ihres Gewerbes hauptsächlich auf das Gesetz. Dies war in solchem Grade der Fall, daß der berühmteste Kenner des Gewerkvereinswesens im achtzehnten Jahrhundert erklären konnte, die „gerichtliche Verfolgung“ von Uebertretern des Gesetzes wäre der Hauptzweck[1] dieser Vereinigungen gewesen, und das englische Gewerkvereinswesen wäre thatsächlich durch „das Nichtbefolgen der die Löhne festsetzenden und das Lehrlingswesen regelnden Statuten“ ins Leben gerufen worden. „Der Hauptzweck“, sagt Prof. Brentano, „war die Aufrechterhaltung der bestehenden gesetzlichen und gewohnheitsmäßigen Regeln des Gewerbes. Sobald der Staat aufhörte, die Ordnung aufrecht zu halten, traten die Gewerkvereine an seine Stelle.“[2] Allerdings haben spätere Forschungen einige alte Vereine ans Licht gebracht, welche aus Krankenkassen, oder in Folge plötzlich ausgebrochener Streiks entstanden waren, und sich an die rivalisirenden Methoden der gegenseitigen Versicherung und der kollektiven Vertragschließung hielten. Im Großen und Ganzen ist aber Dr. Brentanos zusammenfassende Darstellung der Ziele und Methoden der Vereinigungen im achtzehnten Jahrhundert bestätigt und unterstützt worden. Es wäre auch auffallend, wenn die Gewerkvereine nicht diesen Weg eingeschlagen hätten. Bereits vor dem gegen alle Arbeitervereinigungen gerichteten strengen Gesetz von 1799

[1] Brentano, Gilds and Trade Unions (London 1870), S. CLXXIV (oder S. 110 des Neudrucks).

[2] Ebenda, S. CLXXVII (oder S. 113 des Neudrucks).

wurde der bloße Gedanke eines kollektiven Abschlusses von Arbeitsverträgen von den Unternehmern empört zurückgewiesen und von der öffentlichen Meinung aufs Schärfste verurtheilt. Andererseits betrachtete es aber eine große Mehrheit der Angehörigen der gebildeten und herrschenden Klassen als nur vernünftig, daß die Arbeitsbedingungen durch die Gesetzgebung geregelt werden sollten. Dementsprechend finden wir, daß die Arbeiter, die nichts von den ihren gewöhnlichen Lebensunterhalt bedrohenden Neuerungen wissen wollten, sich voll Vertrauen an die Quartalssitzungen der Friedensrichter, das Parlament oder den Staatsrath wandten, um gegen ihre neuen Arbeitgeber zu appelliren. Wir finden weiter, daß die Gewerkvereine Ausschüsse bilden, um die Ausführung des Gesetzes zu überwachen; Rechtsanwälte unterhalten, die ihre Sache in den Gerichtshöfen vertreten; große Summen für die Herstellung von Lohnsatztabellen ausgeben, deren Einhaltung von den Friedensrichtern erzwungen werden sollte; bei den Quartalssitzungen Beweismaterial vorbringen, um diese Listen zu stützen; daß sie Rechtsvertreter vor die Schranken des Parlaments und vor die Ausschüsse des Oberhauses senden, um neue Gesetzgebung zu fordern oder den von den Arbeitgebern eingebrachten Gesetzen Opposition zu machen, und endlich den ganzen Mechanismus der politischen Agitation in Bewegung setzen, mit seinen Petitionsstürmen, Aufsehen erregenden Straßendemonstrationen, der Bearbeitung der Parlamentarier in den Vorzimmern des Parlaments, und gelegentlich auch der Beeinflussung der Wahlen da, wo die Mitglieder als Freibürger das Stimmrecht besaßen.[8]

Als aber das Parlament und die Gerichtshöfe die Lehre des „laisser faire“ annahmen, kam dieser ganze Mechanismus außer Gebrauch. Bald war es nur noch Geldverschwendung, Petitionen ins Werk zu setzen, Abgeordnete und Zeugen abzuschicken, und die Gebühren der Anwälte und Rechtsvertreter zu bezahlen, da man doch nur der doktrinären Weigerung begegnete, die Berechtigung der Angelegenheit zu untersuchen. Vom Jahre 1800 an finden wir, daß jeder Ausschuß des Unterhauses dasselbe Lied singt. „Sie sind der Ansicht, daß die Gesetzgebung nicht in die Freiheit des Handels oder das vollkommene Recht jedes Individuums eingreifen kann, über seine Zeit und seine Arbeitskraft in der Art und unter den Bedingungen zu verfügen, die ihm für seine eigenen Interessen am förderlichsten erscheinen, ohne allgemeine Prinzipien, die von größter Wichtigkeit für das Wohl und Gedeihen des Gemeinwesens sind, zu verletzen, ohne den verhängnißvollsten Präzedenzfall zu schaffen, ja sogar ohne nach sehr kurzer Zeit den Druck des allgemeinen Elends zu verschärfen, und der endgiltigen Entfernung dieses Druckes Hinder-

[8] Beispiele für alle diese Formen der Gewerkvereinsthätigkeit im achtzehnten Jahrhundert findet man in der Geschichte des Trade Unionismus, S. 23, 29, 34—46.

nisse in den Weg zu legen." [4] Da ihnen weder das Mittel der offenkundigen kollektiven Vertragschließung noch der gesetzlichen Verfügung zu Gebote stand, griffen die Gewerkvereine im ersten Viertel unseres Jahrhunderts zur Methode der gegenseitigen Versicherung, der sie in reichem Maße durch die Anwendung geheimen Zwanges Nachdruck verliehen. Diejenigen, welche sich zu arbeiten weigerten, „wenn es gegen die Interessen des Gewerbes war", wurden mit begeisterter Großmuth unterstützt, während „Rauhbeine" boykottirt oder sogar thätlich angegriffen wurden. Wenn die Unternehmer durch Kriminalverfolgungen oder Entlassung von Gewerkvereinlern Vergeltung übten, kam es bei den Arbeitern zu erbitterten Streiks oder erregten Tumulten, die mit der Zerstörung von Maschinen und anderen Gewaltthaten verbunden waren. Es war hauptsächlich die Hoffnung, diesem Zustande versteckter Insurrektion ein Ende zu machen, welche ein wesentlich aus Grundbesitzern bestehendes Parlament dazu brachte, die Gesetze gegen die Arbeiterverbindungen aufzuheben. Auf diese Weise wurde es den Gewerkvereinen zum ersten Male möglich, frei und offen Unterhandlungen mit den Arbeitgebern zu führen.

Im ganzen nächsten Vierteljahrhundert war die Thätigkeit der Gewerkvereine hauptsächlich darauf gerichtet, den Mechanismus der kollektiven Vertragschließung auszubauen. [5] Das ist leicht zu erklären. Während die „philosophischen Radikalen" und überhaupt ein großer Theil der gutunterrichteten öffentlichen Meinung jener Generation den Gewerkvereinen dabei half, die Anwendung der Methode der kollektiven Vertragschließung auszudehnen und sicherzustellen, lehnte die Wählerschaft der Mittelklasse jeden Gedanken an die gesetzliche Regelung der Arbeitsbedingungen des gewöhnlichen Arbeiters durchaus ab. Die Industrien, in denen (entweder in Folge der ihnen von Philanthropen gewidmeten Aufmerksamkeit oder in Folge von besonderen Uebelständen) Aussicht vorhanden war, besondere Gesetze zu erlangen, bemühten

[4] Report of Committee on Petitions of Artisans, 13. Juni 1811. Geschichte des Trade Unionismus, S. 46.

[5] In dieser Epoche ihrer Geschichte gelang es den Arbeitervereinigungen, die Aufmerksamkeit der Nationalökonomen und der Presse auf sich zu lenken. Dieser Umstand erklärt genügend, wie wir glauben, die gewöhnliche Annahme, daß das Gewerkvereinswesen ausschließlich im kollektiven Abschließen von Verträgen und seinen Begleiterscheinungen, den Streiks, besteht. Von 1824 bis 1869 äußerte sich fast alle Kritik und aller Tadel des Gewerkvereinswesens in Predigten, die sich mit der Thorheit der kollektiven Vertragschließung und der Sündhaftigkeit der Streiks beschäftigten. Sogar die Nationalökonomen scheinen weder die Geschichte der von ihnen kritisirten Vereinigungen, noch die Natur und Vielgestaltigkeit ihrer Ziele und Methoden gekannt zu haben. Diese einseitige Auffassung von den Zwecken und Methoden der Gewerkvereine findet sich noch immer hier und da in einem Leitartikel oder einem populär gehaltenen ökonomischen Lehrbuch.

sich noch immer, die Befolgung ihrer gemeinen Regeln durch die Methode der gesetzlichen Verfügung durchzusetzen. Der Leser der „Geschichte des Trade Unionismus“ wird sich erinnern, wie kräftig und erfolgreich die Vereine der Textilarbeiter von 1830 bis 1850 die verschiedenen „Zehnstunden“bills unterstützten, die von Robert Owen und Lord Shaftesbury befürwortet wurden. Die Verbindungen der Kohlenbergleute, die ihre Ansprüche auf die unbekannten Schrecknisse des Lebens unter Tage gründeten, verlangten von 1843 an fast noch nachdrücklicher immer neue Gesetze zur Regelung des Bergbaus. Die Handweber und die Strickmaschinenarbeiter brachten noch lange voller Pathos die alten Beweisgründe für eine gesetzliche Bestimmung der Lohnhöhe vor, während alle Klassen von Arbeitern periodisch krampfhafte Versuche machten, durch ein wirksames Verbot des Trucksystems gesetzlichen Schutz für ihr Einkommen zu erlangen. Da aber das Unterhaus gänzlich von Unternehmern beherrscht wurde, gaben die Arbeiter in den Gewerben, welche nur erwachsene Männer beschäftigten und in denen keine besonderen Uebelstände herrschten, meistens ihre herkömmliche Methode auf.

Nach der Ertheilung des Wahlrechts an die städtischen Handwerker im Jahre 1867 und die Arbeiter und Bergarbeiter in den Grafschaften im Jahre 1885 wendet sich die allgemeine Vorliebe wieder einer anderen der drei Methoden zu. So wurden im Anfang der Agitation der Baumwollspinner für die Neunstundenbill die Gründe für eine gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit erwachsener Männer ausführlich angegeben. Ihr offizielles Manifest erklärte 1871: „Es wird uns oft gesagt, daß jedes gesetzliche Eingreifen in die Arbeitsbedingungen erwachsener Männer ein ökonomischer Fehler ist, und außerdem behauptet man, der Arbeiter dürfe nicht in der Anwendung oder Benützung seines einzigen Kapitals, der Arbeitskraft, beschränkt werden. . . . Wenn nun auch auf den ersten Blick die obige Ueberlegung, wenn man es überhaupt so nennen kann, plausibel genug erscheint, so liegt doch ein tückischer Fehlschluß darin verborgen, der ganz besonders durch die Schlauheit gefährlich ist, mit der man die Gesetzgebung und die arbeitenden Klassen der Bevölkerung in eine falsche Stellung zu einander zu bringen versucht hat. . . . Es ist ein festgegründetes allgemeines, durch die Weisheit von mehr als zwei Jahrtausenden bewiesenes Gesetz, daß überall da, wo in Folge der natürlichen Unvollkommenheit menschlicher Angelegenheiten die bei einem Kontrakt oder einer Verhandlung betheiligten Parteien nicht auf gleichem Fuße stehen, sondern die eine durch ihre übermäßige Macht die andere unterdrücken oder irreführen kann, das Gesetz eintreten soll, um der schwächeren Partei zu helfen. . . . Es ist unsere, der Arbeiter Sache, nachzuforschen, was in dem augenblicklichen System der Fabrikarbeit nicht recht ist, und wenn nöthig die Gesetzgebung aufzufordern, für uns einzutreten . . . ob die Zeit nicht

gekommen ist, mit Hilfe des Parlaments eine Verkürzung der Fabrikarbeitszeit anzustreben. . . . Wenn einige unserer Gesetzgeber sich geneigt zeigen sollten, ihre gesetzgeberischen Befugnisse niederzulegen, wenn es sich um uns handelt, so ist es vielleicht am Platze, sie daran zu erinnern, daß der Wahltag wieder herankommt und man dann ihre Abdankung annehmen wird." [6]

Diese Aenderung in den politischen Verhältnissen erklärt nicht nur das sich stets verstärkende Begehren nach neuen Fabrik- und Bergwerkgesetzen, nach weiteren Reglements auf dem Gebiet der Eisenbahnen und Handelsmarine, nach Unfallverhütung und Truckverboten, sondern auch (seit 1868) die Entstehung von ausschließlich politischen Gewerkvereinen, wie der Verein der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association), und vornehmlich politischen Verbindungen, wie die der Föderation der Bergleute (Miners' Federation of Great Britain), sowie die Bildung eines allgemeinen politischen Mechanismus in der ganzen Gewerkvereinswelt in der Gestalt der Gewerkvereinsräthe, des Gewerkvereinskongresses und des parlamentarischen Ausschusses.

Niemand, der die Geschichte der Gewerkvereine nicht genau kennt, kann sich einen annähernden Begriff von der Zahl und Verschiedenheit der Gewerberegeln machen, deren Beobachtung die Gewerkvereine durch Parlamentsakte zu erzwingen gesucht haben. Die Vereinigungen des achtzehnten Jahrhunderts scheinen ihre Bestrebungen auf die Festsetzung eines Minimallohnsatzes, die Nothwendigkeit einer Lehrlingszeit und die Bestimmung des richtigen Verhältnisses von Arbeiterzahl zu Lehrlingszahl beschränkt zu haben. Mit dem Erscheinen der Großmanufaktur sehen wir die Fabrikarbeiter und Bergleute die Hygiene und die Uebervölkerung, die Verhütung von Unfällen und die Länge des Arbeitstags zu Gegenständen ihrer Thätigkeit machen. Außer den allgemeinen Forderungen, wie Haftpflicht der Unternehmer für Unfälle und Verbot der Lohnabzüge, verlangen große Abtheilungen der Gewerkvereinswelt einen Achtstundentag, das Verbot der Ueberzeitarbeit und die Festsetzung bestimmter Feiertage; andere die wöchentliche Lohnzahlung, die Veröffentlichung der Liste der einzelnen Positionen, nach der die Stücklöhne berechnet werden, und die Aufhebung aller Geldstrafen und Lohnabzüge überhaupt. Der Verein der

[6] Zirkulär, von dem Generalsekretär des Vereins der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) „im Namen" der Delegirtenversammlung unterzeichnet, 11. Dezember 1871. Geschichte des Trade Unionismus, S. 260. Man wird sich erinnern, daß dieser Gewerkverein stets ausschließlich aus Männern bestanden hat. In unserer Geschichte des Trade Unionismus haben wir gezeigt, wie die Agitation für den Neunstundentag schließlich „im Schutze der Röcke der Frauen" zu einem erfolgreichen Ausgange gebracht wurde.

Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) verlangt den Ausschluß fremder Einwanderer und die obligatorische Einrichtung von Werkstätten seitens der Unternehmer, während der Verein der Schneider (Amalgamated Society of Tailors) nur mit dem gesetzlichen Verbot der Heimarbeit zufrieden sein will. Die Fuhrleute streben Jahr für Jahr nach ihrem Parlamentsakt, der es verbieten soll, einem Manne die Leitung von mehr als einem Wagen anzuvertrauen; die Kesselschmiede, Lokomotivführer und Klempner verlangen, daß nur besonders qualifizirte Arbeiter bestimmte Stellen bekleiden sollen; die Textilarbeiter wollen die Temperatur und Feuchtigkeit der Spinn- und Weberäume reguliren; die Seeleute haben ihre eigene ausführliche Liste von Vorschlägen, die in gleicher Weise die Verbesserung der Seeversicherungsgesetze, die Qualifikation eines Schiffskochs, eine bessere Konstruktion der Schiffe und die Erhöhung des Betrags der Vorschußnoten, die Festsetzung einer Bemannungsskala und die Inspektion der Schiffsapotheke verlangen. Diese Aufzählung erschöpft aber durchaus nicht die Liste. In jeder Parlamentssession werden neue Regeln über die Arbeitsbedingungen der umfangreichen Sammlung von Arbeiterschutzgesetzen hinzugefügt, während jeder neue Gewerkvereinskongreß eine Saat neuer Forderungen [7] aufschießen läßt. Unvermeidlich scheint die wachsende Theilnahme der Lohnarbeiter am politischen Leben und der steigende Einfluß ihrer Organisationen eine wachsende Anwendung der Methode der gesetzlichen Verfügung, ob nun zum Guten oder zum Schlechten, mit sich zu bringen.

Dieser Gebrauch des Gesetzes als eines Mittels für die Erreichung von Gewerkvereinszwecken hat vom Standpunkt der Arbeiter bestimmte große Nachtheile. Sein Hauptnachtheil ist der lange und ungewisse Kampf, den jede neue Regel erfordert. Bevor ein Gewerkverein eine gemeine Regel zum Landesgesetz machen kann, muß er die Gemeinschaft davon überzeugen, daß die vorgeschlagene Regel für den Staat als Ganzes vortheilhaft und keine ungerechte

[7] Vergl. die Berichte der verschiedenen Gewerkvereinskongresse, besonders seit 1885. Wir müssen hier hervorheben, daß nach der Verfassung der Vereinigten Staaten die meisten von den englischen Gewerkvereinen vorgeschlagenen, sowie viele der bereits in Kraft befindlichen Gesetze, als Verletzungen des verfassungsmäßigen Rechtes der Kontraktfreiheit, nichtig sein würden. Unter den amerikanischen Gesetzen, welche die Gerichtshöfe deshalb für ungesetzlich erklärt haben, befinden sich Truckgesetze, Gesetze, welche eine wöchentliche oder vierzehntägige Lohnzahlung festsetzen, Gesetze, die den Grubenbesitzern verbieten, die Tonnage-Lohnsätze nur nach dem Betrag der gesiebten Kohle zu berechnen, Gesetze, die den Unternehmern verbieten, Arbeiter zu entlassen, nur weil sie Gewerkvereinler sind, und ein Fabrikgesetz, das die Arbeitszeit der erwachsenen Frauen beschränkt. Vergl. F. J. Stimson, Handbook to the Labor Law of the United States (New-York 1896).

Last für die Konsumenten sein wird. Die Beschwerde der Arbeiter muß daher der Welt bekannt gemacht, in öffentlichen Versammlungen diskutirt und von den Zeitungen kritisirt werden. Parlamentsmitglieder müssen überredet werden, sich mit der Sache zu beschäftigen; ihre Ueberzeugung von der Gerechtigkeit einer Forderung muß so groß werden, daß sie bereit sind, damit Ministern lästig zu fallen oder das Unterhaus zu langweilen. Dann wird im regelrechten Instanzenzuge eine königliche Kommission eingesetzt, welche Zeugen verhört, statistische Daten sammelt und einen Bericht abfaßt. Dann entwirft der Minister des Innern eine neue Fabrik- oder Bergwerkbill. Auf den vereinigten Rath der Regierungsinspektoren, ärztlicher Sachverständiger, sympathisch gesinnter Unternehmer und vielleicht einiger führender Arbeiter, wird eine Klausel in die Bill aufgenommen. Sie enthält aber gewöhnlich nicht die Forderung des Gewerkvereins, sondern das Minimum, das auf Grund des Beweismaterials zur Abwendung der gröbsten Uebelstände nothwendig ist. In der Kommissionsberathung wird die Klausel auf der einen Seite von den Sprechern der Unternehmer, auf der anderen von denen der Arbeiter gründlich zerzaust. Die große Mehrheit der Mitglieder hat ebenso wie der Minister an keiner Seite ein direktes Interesse; sie sind ängstlich besorgt, „die Industrie im Lande zu halten" und die Billigkeit der Produkte zu fördern und sprechen daher vielmehr für das allgemeine Konsumentenpublikum, als in der Absicht, der betreffenden Sektion besondere Vortheile zu verschaffen. So muß also jeder Schritt vorwärts durch Ueberredung erkämpft werden. Die Aufgabe, der Reihe nach die Wähler, die Parlamentsmitglieder, die Minister und — was am schwierigsten — die ständigen Sachverständigen von Beruf für sich zu gewinnen, fordert von den Beamten eines Gewerkvereins ein großes Maß von staatsmännischer Kunst und von der Masse seiner Mitglieder eine Vereinigung von weiser Mäßigung, unbeugsamer Beharrlichkeit, fester Loyalität gegen ihre Führer und von „liebenswürdiger Zugänglichkeit" bei einem Kompromiß, die Volksbewegungen gewöhnlich nicht auszeichnet. Im günstigsten Falle ist der Prozeß langsam. Die „Neunstunden"-Bewegung in Lancashire z. B. hatte vielleicht einen schnelleren und vollständigeren Erfolg als alle anderen Agitationen für Fabrikgesetze. Trotzdem kostete es die Baumwollspinner vier Jahre kostspieliger und mühsamer Arbeit, die Bill, welche den Arbeitstag verkürzte, einem widerstrebenden Parlament abzuringen.[8] Dagegen wurde der „Neunstundentag" von den Maschinenbauern im Jahre 1871 auf dem Wege der kollektiven Vertragschließung innerhalb sechs Monaten von Beginn der Verhandlungen mit den Unternehmern gewonnen.[9] Außerdem ist der Sieg niemals ein vollständiger. Niemals erhebt das Parlament die geforderte

[8] Geschichte des Trade Unionismus, S. 259—262, 298.

[9] Ebenda, S. 263—265, 302.

Maßregel in ihrer ganzen Ausdehnung zum Gesetz. Die Baumwollarbeiter z. B. erhielten nicht den Neunstundentag, sondern nur eine 56 ½ stündige Arbeitswoche. Auf dem Wege der kollektiven Vertragschließung haben dagegen die Gewerkvereine nicht selten in Zeiten strategischer Ueberlegenheit von den Unternehmern nicht nur ihre gesammten Forderungen, sondern auch so außergewöhnliche Bedingungen bewilligt erhalten, daß sie dieselben nie in einen Gesetzesvorschlag aufzunehmen gewagt haben würden. Wir werden später sehen, daß dieser Gedanke starke Gewerkvereine, wie den der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers and Ironshipbuilders), davon abgehalten hat, sich an das Parlament zu wenden. Das gilt besonders für so ungeklärte Probleme, wie die Abgrenzung der Arbeitsgebiete oder die Beschränkung der Lehrlingszahl, in Betreff derer sie ihrer Ansicht nach den Unternehmern bessere Bedingungen abzwingen können, als ihnen die Gemeinschaft als Ganzes bewilligen würde. Wenn wir uns aber auf die Arbeitszeit beschränken, so sehen wir, daß die Kohlenhauer von Northumberland und Durham sich seit langer Zeit durch kollektive Vertragschließung einen Arbeitstag von weniger als sieben Stunden, und eine Arbeitswoche von niemals mehr als 37 Stunden errungen haben, während das Parlament noch nicht zu einem Achtstundentag für Bergarbeiter hat bekehrt werden können.

Es kann auf den ersten Blick merkwürdig erscheinen, daß trotz all dieser Schwierigkeiten und Nachtheile die Gewerkvereine so hartnäckig und selbst in steigendem Maße nach gesetzlicher Regelung ihrer Industrien streben. Die Erklärung ist folgende. Wenn einmal eine gemeine Regel in einen Parlamentsakt aufgenommen ist, wie schwierig und mühselig es auch sein mag, dies zu erreichen, so werden dadurch die Bestrebungen der Gewerkvereine nach Ständigkeit und Allgemeinheit vollkommener als durch irgend ein anderes Verfahren erfüllt. Es ist, wie wir gezeigt haben, bis auf den heutigen Tag eine seltene Erscheinung, daß ein Gewerkverein durch die Methode der kollektiven Vertragschließung im Stande gewesen wäre, auch nur annähernd einheitliche Bedingungen für das ganze Land durchzusetzen. So hervorragende und reiche Vereine z. B., wie der Verein der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers) und der Verein der Zimmerer (Amalgamated Society of Carpenters) sehen sich zur Anerkennung von Arbeitszeiten gezwungen, die in dem einen Falle je nach den Städten 40 bis 57 Stunden pro Woche, im anderen 41 bis 60 betragen.[10]

---

[10] Die Grays und Woolwich Arsenal-Zweigvereine der Maschinenbauer unter anderen arbeiten 48, der Vale of Leven-Zweigverein dagegen 57 Stunden. Bei den Zimmerern arbeitet der Middleton-Zweigverein 41 ½, der von Bury 43 ½, der von Prestwich und Radcliffe 43; die von Yarmouth, Yeovil und viele irische Zweigvereine dagegen noch 60 Stunden in der Mitte des Winters. Vergl.

Selbst in den Industrien, in denen eine nationale oder lokale Gewerkvereinsregel existirt, fehlt es nie, wie wir hervorgehoben haben, an ausgedehnten Distrikten und wichtigen Fabriken, in denen die Regel überhaupt nicht anerkannt oder systematisch umgangen wird. Ein Parlamentsakt dagegen gilt einheitlich für alle Distrikte, ob es nun einen starken Gewerkverein oder gar keinen giebt, und für alle Unternehmer, ob sie nun zum Unternehmerverband gehören oder nicht. Er entspricht in der That der idealen Form der kollektiven Vertragschließung, dem nationalen Abkommen, das zwischen einem Gewerkverein, dem alle Arbeiter des Gewerbes angehören, und einem Unternehmerverband abgeschlossen ist, von dem sich keine Firma ausgeschlossen hat. Er schließt, wie ein solcher Vertrag, nicht nur die Bedürfnisse der einzelnen Arbeiter oder Firmen, sondern auch die der einzelnen Distrikte von jeder Beeinflussung des Lohnkontrakts aus. Er geht aber in dieser Richtung noch einen Schritt weiter. Ein nationales Abkommen kann sich, so fest es auch sein mag, Veränderungen nicht entziehen, die der relativen Stärke der Unternehmer und Arbeiter bei den einander folgenden, für die moderne Industrie charakteristischen Aufschwüngen und Depressionen entsprechen. Die Baumwollspinner z. B., deren Standardeinkommen durch einen ausnehmend festen nationalen Vertrag bestimmt wird, haben während der letzten zwanzig Jahre zwölf Aenderungen desselben zugestimmt; fünfmal handelte es sich um eine Erhöhung, siebenmal um eine Reduktion. Sobald aber einmal ein Theil der Arbeitsbedingungen der Gemeinschaft wichtig genug erscheint, um ihnen durch Gesetze Beständigkeit zu geben, ist er den Einflüssen auch der furchtbarsten kommerziellen Krisen entzogen. Auch in den schlimmsten Tagen des Jahres 1879, als viele Baumwollfabrikanten bankerott wurden und die Arbeiter eine zwanzigprozentige Lohnreduktion erlitten, hat Niemand den Vorschlag zu machen gewagt, die kostspieligen gesetzlichen Anforderungen an die sanitäre Einrichtung der Fabriken oder an die Schutzvorrichtungen der Maschinen zu beschränken. In unserer Geschichte des Trade Unionismus haben wir gezeigt, wie sehr in diesen Jahren der durch kollektive Vertragschließung errungene Neunstundentag der Maschinen- und Baugewerbe durch systematische Ueberzeitarbeit illusorisch gemacht wurde.[11] Weder Aufschwung noch Depression hat aber seit 1874 zu einer Aenderung des Normalarbeitstags der Baumwollspinner geführt, den das Fabrikgesetz vorschreibt. Die gemeine Regel, die in einen Parlamentsakt aufgenommen ist, hat also vom Standpunkt der Gewerk-

---

Statistics of Rates of Wages 2c., veröffentlicht von dem Verein der Maschinenbauer im Jahre 1895, und den Annual Report of the Amalgamated Society of Carpenters für 1894. Vergl. außerdem Reports on Wages and Hours of Labour, veröffentlicht vom Handelsministerium, C. 7567, 1894.

[11] S. 294.

vereinler den unschätzbaren Vorzug, außerhalb des Einflusses der Bedürfnisse auch der schlimmsten Krisen zu stehen. Und, wenn wir nach der Geschichte der letzten fünfzig Jahre urtheilen dürfen, so neigt eine solche Regel viel mehr dazu, „sich nach oben als nach unten zu ändern". Wenn einmal eine Regel angenommen worden ist, so wird es thatsächlich unmöglich, sie ohne Weiteres aufzuheben, während die Entwicklung der öffentlichen Meinung auf Gebieten, wie Erziehungswesen, Hygiene, Verhütung von Unfällen, kürzere Arbeitszeit sich in der Richtung einer fortwährenden Steigerung der Lebenshaltung[12] bewegt. Diese charakteristischen Eigenschaften der Methode der gesetzlichen Verfügung haben, wie wir in den späteren Kapiteln sehen werden, einen bedeutenden Einfluß auf die Art der Regeln, deren Beobachtung die Gewerkvereinler durch diese besondere Methode zu erzwingen suchen. Bevor wir aber die Regeln selbst betrachten, müssen wir das Wesen und die Größe des Mechanismus beschreiben, den die Gewerkvereine für die Anwendung dieser Methode geschaffen haben.

Die Gewerkvereine haben für die Anwendung der Methode der gesetzlichen Verfügung noch nicht einmal den entsprechenden Mechanismus ausgebildet, den sie für die Abschlüsse der kollektiven Verträge besitzen. Diese Rückständigkeit ist im Wesentlichen eine Folge der Schwierigkeit der Aufgabe. Die vorherrschende Tendenz der Gewerkvereinsgeschichte geht, wie wir gesehen haben, dahin, jedesmal das ganze Gewerbe im Lande zur Organisationseinheit zu machen. Um aber einen Vorschlag in wirksamer Weise vor die gesetzgebende Versammlung zu bringen, d. h. Parlamentsmitglieder dazu zu überreden, eine Angelegenheit aufzunehmen, müssen die Gewerkvereinsführer nicht die Unternehmer und Arbeiter an allen den Plätzen, wo ihr Gewerbe betrieben wird, sondern die Wähler der einzelnen Wahlbezirke bekehren, zu welchem Gewerbe dieselben auch gehören mögen. Eine Organisation nach Lokalitäten muß also einer Organisation nach Gewerben übergelagert werden.

Zwei große Industrien — die Baumwollindustrie und der Kohlenbergbau — haben diese Schwierigkeit zu überwinden und bis jetzt allein einen wirksamen politischen Mechanismus auszubilden vermocht. Die mächtigen Vereine der Baumwollarbeiter z. B., deren 132 000 Mitglieder zu drei Vierteln in zehn Wahlbezirken in einem Umkreis von zwanzig englischen Meilen um Manchester wohnen, haben während der letzten fünfundzwanzig Jahre eine besondere Organisation geschaffen, um durch sie die von ihnen gewünschten

---

[12] Diese „Parteilichkeit" ist aber kein wesentliches Attribut der Methode der gesetzlichen Verfügung. Sie ist in der heutigen Generation unserer Ansicht nach dadurch veranlaßt, daß die politische Macht von der Mittelklasse, die Feindin jeder Beschränkung der Konkurrenz geworden war, sich zu den Lohnarbeitern verschoben hat, die fest an gesetzliche Regelung glauben.

gesetzlichen Regulationen zu erreichen und deren Beobachtung zu erzwingen. Die fünf Vereine der Spinner, Weber, Kardirraumarbeiter, Kettenaufbäumer und Aufseher haben sich in der Vereinigung der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association) verbündet, welche keine kollektiven Verträge abschließt und kein Versicherungsgeschäft betreibt, sondern „die Abschaffung aller Beschwerden . . ., wozu die Einmischung des Parlaments oder der Regierung erforderlich ist", als ihre alleinige Aufgabe betrachtet.[13] Die Repräsentativversammlung[14] dieses Bundes besteht aus fast 200 Delegirten von hundert lokalen Zweigvereinen und verschmilzt alle Sektionen der Baumwollarbeiter für gemeinsame politische Aufgaben zu einer festen Vereinigung. Die Exekutive dieser Föderation,[15] die jährlich von dieser Repräsentativversammlung angestellt wird, leitet die parlamentarische Taktik und organisirt die politische Macht des Gewerbes. Dies Kabinett, das in der Hauptsache aus den besoldeten Beamten der verschiedenen Vereine besteht, versammelt sich zur Erledigung rein politischer Geschäfte zu regelmäßigen Zeiten im Laufe des Jahres. Bei diesen privaten Versammlungen, die in dem Nebenzimmer einer Kneipe in Manchester abgehalten werden, ist jede Rhetorik und Formalität verpönt und über die Beschwerden der Wähler wird mit zynischer Schlauheit diskutirt. Wenn eine Abstellung derselben durch die Gesetzgebung oder Verwaltung möglich erscheint, erhalten der Vorsitzende und Sekretär — die stets die leitenden Beamten der Spinner und Weber sind — den Auftrag, die Sache in die Hand zu nehmen. Diese Beamten sind verständig genug, sich die Hilfe von Sachverständigen zu nutze zu machen. Gewöhnlich findet sich ein hervorragender Jurist, Vertreter eines Wahlbezirks in Lancashire, der gerne seine Intelligenz einer so einflußreichen Organisation zur Verfügung stellt. Eine Klausel oder Bill wird entworfen und Verhandlungen werden mit dem Minister des Innern angeknüpft. Sobald die Exekutive von der technischen Richtigkeit und administrativen Ausführbarkeit ihrer Vorschläge überzeugt ist, beginnt sie einen energischen politischen Feldzug. Oeffentliche Versammlungen werden organisirt und den Abgeordneten der Lokalität oder, wenn dieselben ablehnen, den Kandidaten der Opposition wird in unparteiischer Weise das Präsidium derselben angeboten. Durch diese Versammlungen werden nicht nur die 200 000 in der Baumwollindustrie beschäftigten Personen, sondern auch die übrigen Wähler und die Parlamentskandidaten selbst geduldig erzogen. Dabei kommt es den Baumwollarbeitern sehr zu statten, daß ihnen eine Zeitung zur Verfügung steht, die thatsächlich als ihr Organ bezeichnet werden kann, und daß ihre führenden Beamten in sehr vielen Provinzzeitungen die

[13] Statuten von 1890.

[14] Sie heißt offiziell der „Generalrath" (General Council).

[15] Sie heißt offiziell der „Gesetzgebende Rath" (Legislative Council).

„Nachrichten aus der Arbeiterbewegung“ schreiben. Sobald die parlamentarische Session beginnt, wird der Kampf in die Vorhalle des Parlaments getragen. Es ist vielleicht ein glücklicher Zufall, daß der jetzige Generalsekretär der Spinner zur konservativen Partei gehört, während der Generalsekretär der Weber ein entschiedener Anhänger der Liberalen ist. Kein Abgeordneter eines Wahlbezirks im Gebiet der Baumwollindustrie, zu welcher Partei er auch gehören mag, kann sich der Bearbeitung entziehen. Um den Weg für die Gesetzgebung zu ebnen, sind unterdessen mit den Unternehmern Verhandlungen angeknüpft worden behufs Einigung über eine gemeinsame Politik, die das ganze Gewerbe dann der Regierung aufzwingen kann. Die Fabrikbesitzer sucht man dadurch für eine Erweiterung der Fabrikgesetzgebung zu gewinnen, daß die Arbeiter gemeinsam mit ihnen einen drohenden Eingangszoll in Indien zu bekämpfen oder für die „Rehabilitirung des Silbers“ einzutreten versprechen. Wenn allgemeine Neuwahlen herankommen, wird ein dringlicher Aufruf an alle 132 000 Mitglieder erlassen. Die Mitglieder werden aufgefordert, nur für die Kandidaten zu stimmen, zu welcher Partei sie auch gehören mögen, die sich verpflichten, das Gewerbeprogramm zu vertreten. Niemand kann die zahlreichen Zirkuläre, die Protokolle der Konferenzen mit Unternehmern und Parlamentsmitgliedern, die Berichte von öffentlichen Versammlungen, von Diners zu Ehren der Fabrikinspektoren und von den Deputationen an das Ministerium des Innern, die Leitartikel in der Cotton Factory Times und die Fragen lesen, die an Kandidaten für Wahlbezirke in Lancashire gerichtet werden, ohne bereitwilligst zuzugeben, daß die Baumwollarbeiter einen politischen Mechanismus von bemerkenswerther Leistungsfähigkeit zu konstruiren verstanden haben. Die gesetzliche Regulirung der Baumwollindustrie ist daher auch viel weiter entwickelt als die aller anderen Industrien, und die Beobachtung des Gesetzes wird mit einer Strenge durchgeführt, die in anderen Distrikten unbekannt ist.[16]

Bei den Baumwollarbeitern kann sich der genaue Beobachter nicht des Verdachts erwehren, daß der politische Mechanismus besser ist als das Material, aus dem er gefertigt ist. Von religiöser Sektirerei und von Konsumvereinen in Anspruch genommen, eifrig darauf bedacht, durch Sparsamkeit sich aus der Lohnarbeiterklasse zu erheben, gewöhnt, sich die Ansichten der lokalen Fabrikbesitzer und Grundbesitzer zu eigen zu machen, zeigen die Baumwollarbeiter als Klasse keine bemerkenswerthen politischen Fähigkeiten. Ihr Interesse an öffentlichen Angelegenheiten ist viel geringer als das der Kohlenbergleute in den Midlands und im Norden Englands. So stark ist bei diesen Arbeitern unter

[16] Die Versammlungen der Assoziation der Textilarbeiter wurden im Jahre 1896 zeitweilig suspendirt, da nach der Behauptung der Beamten die Zeitverhältnisse einer weiteren Ausdehnung der Fabrikgesetzgebung nicht günstig sind.

Lage der Sinn für demokratische Politik, daß sie seit über zwanzig Jahren ihren eigenen Beamten als ihren Vertreter in das Unterhaus gesandt haben. Wie die Baumwollarbeiter sind sie in einer für die Ausübung politischen Druckes sehr günstigen Lage, da vier Fünftel ihrer Mitglieder in einer verhältnißmäßig kleinen Zahl von Parlamentswahlbezirken gruppirt wohnen. Diese Vortheile werden aber zum großen Theil durch die Thatsache aufgehoben, daß sie für politische Aufgaben in zwei feindliche Lager, die Föderation der Bergleute auf der einen und die Grafschaftsvereine von Northumberland und Durham auf der anderen Seite, zerfallen.

Die Bergleute von Northumberland und Durham waren länger als eine Generation die Pioniere und energischen Führer der Bewegung für die gesetzliche Regulirung der Arbeiterverhältnisse in den Kohlengruben. Wir brauchen die Organisation ihrer energischen Feldzüge vor den Gerichten und im Parlament in den Jahren von 1843 bis 1887 hier nicht wiederum zu beschreiben. Von der Anstellung des „Generalanwalts der Bergleute" bis zum Tode Alexander Macdonalds fanden die Antragsteller der einander folgenden Bergwerksgesetze ihre stärkste Stütze in den beiden nördlichen Grafschaften. Wir haben an anderer Stelle [17] die merkwürdige Vereinigung von industriellen Verhältnissen und ökonomischen Theorien beschrieben, die die Vereine von Northumberland und Durham auf dem Gebiet der gesetzlichen Regulirung ihres Gewerbes zum Stillstand gebracht haben. Sie besitzen allerdings noch nominell einen besonderen politischen Mechanismus mit dem Namen Nationale Vereinigung der Bergleute (National Union of Miners); [18] aber der wirksame politische Einfluß der Bergleute dieser Grafschaften drückt sich jetzt im Wesentlichen in ihren drei Beamten aus, die Sitze im Unterhause haben. Diese Mitglieder widerstreben in Verbindung mit den leitenden lokalen Beamten der Vereine von Northumberland und Durham der Ausdehnung der gesetzlichen Regulirung des Gewerbes und machen der Achtstundenbill lebhafte Opposition.

In der großen Mehrzahl haben die Bergleute jedoch ihren Glauben an die Methode der gesetzlichen Verfügung bewahrt und verlangen heute sogar noch hartnäckiger, als es ihre Väter thaten, ihre weitergehende Anwendung. Die Föderation der Bergleute von Großbritannien (Miners' Federation of Great Britain, 1887 gegründet, mit jetzt 200 000 Mitgliedern), die wir in dem Kapitel „Die Regierungseinheit" beschrieben haben, ist im Wesent-

[17] Geschichte des Trade Unionismus, S. 250—257, 334—336.

[18] Diese von Alex. Macdonald ausschließlich für parlamentarische Zwecke gegründete Föderation umfaßte einst thatsächlich alle Vereine der Bergleute im Königreich, und war zu ihrer Zeit die einflußreichste politische Organisation der Gewerkvereinswelt. Jetzt ist sie auf die beiden Vereine von Northumberland und Durham beschränkt, und führt nur noch ein schattenhaftes Dasein.

lichen eine politische Organisation. Allerdings befaßt sie sich auch mit kollektiver Vertragschließung, sobald es sich um Abschlüsse von nationaler Bedeutung handelt. Alle gewöhnlichen Geschäfte der gegenseitigen Versicherung und der kollektiven Vertragschließung werden aber von den einzelnen Grafschaftsvereinen besorgt; die Thätigkeit der Föderation ist gerade wie bei der Vereinigung der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association) zu neun Zehnteln denjenigen Angelegenheiten gewidmet, bei denen ein Eingreifen der Gesetzgebung oder der Regierung erforderlich ist. Wie bei den Baumwollspinnern liegt auch bei der Föderation der Bergleute die beschließende und ausführende Gewalt in den Händen einer Repräsentativversammlung und eines Exekutivausschusses, der im Grunde genommen ein aus den besoldeten Beamten der zur Föderation gehörigen Vereine bestehendes Kabinett bildet. Es ist allgemein bekannt, daß diese Organisation große politische Gewalt ausübt; an parlamentarischem Einfluß wird sie nur von der Vereinigung der Textilarbeiter übertroffen. In gewisser Hinsicht ist sie sogar stärker. Da die Bergleute ihren Führern unbedingt ergeben und außerdem begeisterte Demokraten sind, so üben ihre Organisationen in den Wahlbezirken der Bergwerksdistrikte eine vollkommene Kontrolle über die Parlaments- und lokalen Wahlen aus. Kein Kandidat, der nicht ihr Programm unterstützt, kann gewählt werden. Dagegen stehen die Bergleute hinter den Baumwollarbeitern da zurück, wo es sich um die Handhabung der beiden politischen Parteien im Unterhause handelt. Zunächst hat die Föderation der Bergleute gegen das bedeutende Hinderniß zu kämpfen, das ihnen in der ausgesprochenen Feindseligkeit der Vereine von Northumberland und Durham in den Weg tritt. Wenn Mr. Pickard oder Mr. Woods im Parlament von 1892—95 eine von der Föderation der Bergleute gewünschte Maßregel beantragten, konnten sie ziemlich sicher sein, daß ihnen nicht ein Unternehmer, sondern die Vertreter der Bergleute der beiden nördlichen Grafschaften, Mr. Burt oder Mr. Fenwick, entgegentreten würden. Weiterhin beschränkt auch der Umstand, daß alle Vertreter der Bergleute im Unterhause loyale Anhänger einer und derselben politischen Partei sind, in gewisser Ausdehnung ihren Einfluß sowohl auf die eigene wie auf die gegnerische Partei. Und obwohl diese große Föderation fähige, erfahrene und unbedingt ehrliche Männer unter ihren Beamten zählt, sind wir doch geneigt zu zweifeln, ob das allgemeine Niveau technischer und ökonomischer Kenntnisse bei ihnen ebenso hoch ist, wie bei der Beamtenschaft der Baumwollarbeiter, die sich durch Konkurrenzprüfungen ergänzt. Dieser Thatsache ist es vielleicht zuzuschreiben, daß die Beamten der Bergleute noch nicht die Nothwendigkeit eines Rechtsbeistands und parlamentarischen Rathgebers bei ihren Berathungen erkennen und die Hilfe von außerhalb des Gewerbes stehenden Personen viel weniger in Anspruch nehmen als die Baumwollarbeiter. Sie

haben keinen Verkehr mit den von der Regierung angestellten Bergwerksinspektoren, sie sind nicht, wie die Baumwollarbeiter, in der vortheilhaften Lage, fortwährend in zwanglosem Verkehr und auf gleichem Fuße mit den besoldeten Beamten der Unternehmerverbände zusammenzukommen. Außerdem besitzen sie kein eigenes Preßorgan und schreiben auch nur selten für andere Zeitungen. Trotz ihrer, auf ihrer großen Anzahl und ihrem konzentrirten Wahleinflusse beruhenden Macht, haben eben die Bergleute bis jetzt ziemlich unter ihrer Isolirung gelitten. Trotz aller dieser Nachtheile legt aber doch die stetige Verbesserung und der fortschreitende Ausbau der Bergwerksgesetze, gegen eine mächtige kapitalistische Opposition, beredtes Zeugniß für die vergangene und gegenwärtige Wirksamkeit der politischen Organisationen der Bergleute ab.

Mit Ausnahme der Baumwollspinner und Kohlenbergleute hat kein anderer Gewerkverein einen leistungsfähigen Mechanismus ausgearbeitet, mittels dessen die von den Mitgliedern geforderten gesetzlichen Regeln erreicht werden könnten. Dies erklärt sich in einigen Fällen dadurch, daß die große Masse der Mitglieder keine sehr lebhafte Sehnsucht nach besonderen Parlamentsakten empfindet. Einige mächtige Gewerkvereine, wie der der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers), der eine strenge Beschränkung der Lehrlingszahl durchführt, sind verhältnißmäßig wenig geneigt, von der Gesetzgebung Gebrauch zu machen, um durch sie die von ihnen gewünschten Arbeitsbedingungen zu erlangen. Andere Gewerbe jedoch sind sich noch mehr als die Baumwollarbeiter und die Bergleute bewußt, daß für sie die Methode der gesetzlichen Verfügung die einzige wirksame Art ist, sich ihrer Ansicht nach anständige Arbeitsbedingungen zu sichern. Ganz abgesehen von modernen Organisationen wie die der Gasarbeiter und Seeleute, die hauptsächlich auf den Erlaß bestimmter Gesetze hinarbeiten, finden wir, daß alte wohlbegründete Vereine wie der Amalgamirte Verein der Schneider, die verschiedenen Vereine der Messerschmiede in Sheffield und der Strumpfwirker in den Midlands ihre Bestrebungen auf die gesetzliche Regelung der Hausarbeit und die Abschaffung versteckter „Truck“formen richten. Typische „alte Gewerkvereinler“ wie die Eisengießer, die Steinmaurer und die Maschinenbauer sprechen sich fortwährend mit großer Stimmenmehrheit für drastische gesetzliche Verfügungen aus, die für die bessere sanitäre Einrichtung ihrer Arbeitsplätze, für neue Vorsichtsmaßregeln gegen Unglücksfälle, für die obligatorische Entschädigung der durch Nachlässigkeit zu Schaden gekommenen Leute, für die Aufnahme der Standardlohnsätze in alle öffentlichen Kontrakte, und schließlich, besonders in den letzten Jahren, für die Abschaffung der Ueberzeitarbeit und die Aufrechterhaltung eines gesetzlichen Arbeitstags Vorsorge treffen sollen. Und doch kann man mit Recht sagen, daß die organisirten Gewerkvereine trotz ihrer Hunderttausende von Wählern in

lichen eine politische Organisation. Allerdings befaßt sie sich auch mit kollektiver Vertragschließung, sobald es sich um Abschlüsse von nationaler Bedeutung handelt. Alle gewöhnlichen Geschäfte der gegenseitigen Versicherung und der kollektiven Vertragschließung werden aber von den einzelnen Grafschaftsvereinen besorgt; die Thätigkeit der Föderation ist gerade wie bei der Vereinigung der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association) zu neun Zehnteln denjenigen Angelegenheiten gewidmet, bei denen ein Eingreifen der Gesetzgebung oder der Regierung erforderlich ist. Wie bei den Baumwollspinnern liegt auch bei der Föderation der Bergleute die beschließende und ausführende Gewalt in den Händen einer Repräsentativversammlung und eines Exekutivausschusses, der im Grunde genommen ein aus den besoldeten Beamten der zur Föderation gehörigen Vereine bestehendes Kabinett bildet. Es ist allgemein bekannt, daß diese Organisation große politische Gewalt ausübt; an parlamentarischem Einfluß wird sie nur von der Vereinigung der Textilarbeiter übertroffen. In gewisser Hinsicht ist sie sogar stärker. Da die Bergleute ihren Führern unbedingt ergeben und außerdem begeisterte Demokraten sind, so üben ihre Organisationen in den Wahlbezirken der Bergwerksdistrikte eine vollkommene Kontrolle über die Parlaments- und lokalen Wahlen aus. Kein Kandidat, der nicht ihr Programm unterstützt, kann gewählt werden. Dagegen stehen die Bergleute hinter den Baumwollarbeitern da zurück, wo es sich um die Handhabung der beiden politischen Parteien im Unterhause handelt. Zunächst hat die Föderation der Bergleute gegen das bedeutende Hinderniß zu kämpfen, das ihnen in der ausgesprochenen Feindseligkeit der Vereine von Northumberland und Durham in den Weg tritt. Wenn Mr. Pickard oder Mr. Woods im Parlament von 1892—95 eine von der Föderation der Bergleute gewünschte Maßregel beantragten, konnten sie ziemlich sicher sein, daß ihnen nicht ein Unternehmer, sondern die Vertreter der Bergleute der beiden nördlichen Grafschaften, Mr. Burt oder Mr. Fenwick, entgegentreten würden. Weiterhin beschränkt auch der Umstand, daß alle Vertreter der Bergleute im Unterhause loyale Anhänger einer und derselben politischen Partei sind, in gewisser Ausdehnung ihren Einfluß sowohl auf die eigene wie auf die gegnerische Partei. Und obwohl diese große Föderation fähige, erfahrene und unbedingt ehrliche Männer unter ihren Beamten zählt, sind wir doch geneigt zu zweifeln, ob das allgemeine Niveau technischer und ökonomischer Kenntnisse bei ihnen ebenso hoch ist, wie bei der Beamtenschaft der Baumwollarbeiter, die sich durch Konkurrenzprüfungen ergänzt. Dieser Thatsache ist es vielleicht zuzuschreiben, daß die Beamten der Bergleute noch nicht die Nothwendigkeit eines Rechtsbeistands und parlamentarischen Rathgebers bei ihren Berathungen erkennen und die Hilfe von außerhalb des Gewerbes stehenden Personen viel weniger in Anspruch nehmen als die Baumwollarbeiter. Sie

haben keinen Verkehr mit den von der Regierung angestellten Bergwerksinspektoren, sie sind nicht, wie die Baumwollarbeiter, in der vortheilhaften Lage, fortwährend in zwanglosem Verkehr und auf gleichem Fuße mit den besoldeten Beamten der Unternehmerverbände zusammenzukommen. Außerdem besitzen sie kein eigenes Preßorgan und schreiben auch nur selten für andere Zeitungen. Trotz ihrer, auf ihrer großen Anzahl und ihrem konzentrirten Wahleinflusse beruhenden Macht, haben eben die Bergleute bis jetzt ziemlich unter ihrer Isolirung gelitten. Trotz aller dieser Nachtheile legt aber doch die stetige Verbesserung und der fortschreitende Ausbau der Bergwerksgesetze, gegen eine mächtige kapitalistische Opposition, beredtes Zeugniß für die vergangene und gegenwärtige Wirksamkeit der politischen Organisationen der Bergleute ab.

Mit Ausnahme der Baumwollspinner und Kohlenbergleute hat kein anderer Gewerkverein einen leistungsfähigen Mechanismus ausgearbeitet, mittels dessen die von den Mitgliedern geforderten gesetzlichen Regeln erreicht werden könnten. Dies erklärt sich in einigen Fällen dadurch, daß die große Masse der Mitglieder keine sehr lebhafte Sehnsucht nach besonderen Parlamentsakten empfindet. Einige mächtige Gewerkvereine, wie der der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers), der eine strenge Beschränkung der Lehrlingszahl durchführt, sind verhältnißmäßig wenig geneigt, von der Gesetzgebung Gebrauch zu machen, um durch sie die von ihnen gewünschten Arbeitsbedingungen zu erlangen. Andere Gewerbe jedoch sind sich noch mehr als die Baumwollarbeiter und die Bergleute bewußt, daß für sie die Methode der gesetzlichen Verfügung die einzige wirksame Art ist, sich ihrer Ansicht nach anständige Arbeitsbedingungen zu sichern. Ganz abgesehen von modernen Organisationen wie die der Gasarbeiter und Seeleute, die hauptsächlich auf den Erlaß bestimmter Gesetze hinarbeiten, finden wir, daß alte wohlbegründete Vereine wie der Amalgamirte Verein der Schneider, die verschiedenen Vereine der Messerschmiede in Sheffield und der Strumpfwirker in den Midlands ihre Bestrebungen auf die gesetzliche Regelung der Hausarbeit und die Abschaffung versteckter „Truck"formen richten. Typische „alte Gewerkvereinler" wie die Eisengießer, die Steinmaurer und die Maschinenbauer sprechen sich fortwährend mit großer Stimmenmehrheit für drastische gesetzliche Verfügungen aus, die für die bessere sanitäre Einrichtung ihrer Arbeitsplätze, für neue Vorsichtsmaßregeln gegen Unglücksfälle, für die obligatorische Entschädigung der durch Nachlässigkeit zu Schaden gekommenen Leute, für die Aufnahme der Standardlohnsätze in alle öffentlichen Kontrakte, und schließlich, besonders in den letzten Jahren, für die Abschaffung der Ueberzeitarbeit und die Aufrechterhaltung eines gesetzlichen Arbeitstags Vorsorge treffen sollen. Und doch kann man mit Recht sagen, daß die organisirten Gewerkvereine trotz ihrer Hunderttausende von Wählern in

Bezug auf alle diese Punkte heute eigentlich keinen bemerkenswerthen Einfluß auf das Unterhaus ausüben, und daß sie, ungleich den Baumwollarbeitern und Bergleuten, nicht gelernt haben, die Bemühungen mitfühlender Menschenfreunde zu ergänzen oder die ihnen wohlgesinnter Staatsmänner zu unterstützen. Das Problem, der Organisation nach Gewerben eine solche nach Lokalitäten überzulagern, hat sich, kurz gesagt, als zu verwickelt für die Staatskunst der Gewerkvereinler erwiesen.

Wir werden am besten diesen Mißerfolg verstehen lernen, wenn wir zunächst die Schwierigkeiten, welche das einzelne Gewerbe an der Gewinnung politischen Einflusses hindern, und dann die Art von Organisation betrachten, durch die diese Schwierigkeiten überwunden werden könnten. Die Mitglieder eines typischen Gewerkvereins sind in kleinen Gruppen zerstreut, die alle nur winzige Bruchtheile eines Wahlbezirks ausmachen. Die erwachsenen männlichen Baumwollarbeiter in Oldham beherrschen thatsächlich die Wählerschaft dieser Lokalität; die Klempner zählen dagegen in Oldham nur 69, die Zimmerleute nur 152 Mitglieder, Truppentheile, die zu klein sind, als daß sie den Parlamentskandidaten die Beachtung ihrer Ansichten aufzwingen könnten. In Morpeth sind die Kohlenbergleute seit mehr als zwanzig Jahren im Stande gewesen, einen ihrer Beamten zum Parlamentsabgeordneten zu wählen. In Morpeth giebt es aber nur fünf Schneider, die einfach hilflos sind. Selbst in London, wo der Verein der Schneider (Amalgamated Society of Tailors) den qualifizirten Zweig seines Gewerbes beherrscht, sind seine 2000 Mitglieder über sechzig Wahlbezirke zerstreut. Offenbar giebt es nur einen Weg, auf dem die Angehörigen so weit zerstreuter Gewerbe, wie die Bau- und Schneidergewerbe, die Beachtung ihrer Beschwerden einem unwissenden Publikum oder widerstrebenden Parlament aufzwingen können; das ist das vereinigte Vorgehen der verschiedenen Gewerbe in den einzelnen Wahlbezirken. Selbst die Maschinenbauer, die in einigen Zentren in großen Massen zusammengeballt sind, werden sogar in ihren festen Plätzen durch ihre Theilung in sektionale Vereine politisch geschwächt. Gemeinsames Vorgehen ist aber offenbar noch nothwendiger für die große Zahl kleiner lokaler Gewerbe, die keinen Ersatz in zahlreichen Zweigvereinen und einer großen Gesammtmitgliederzahl finden. Nun beweisen aber die langjährigen und reichen Erfahrungen der Baumwollarbeiter und in geringerem Grade auch die der Kohlenbergleute, daß eine politische Föderation nur dann erfolgreich sein kann, wenn drei absolut nothwendige Bedingungen erfüllt sind. Zunächst muß eine energische zentrale Exekutive vorhanden sein, die mit der gesammten Leitung aller Verhandlungen beauftragt ist. Es müssen ferner lokale Organisationen in den verschiedenen Wahlbezirken vorhanden sein, die in wirksamer Verbindung mit diesem zentralen Ausschuß stehen und stets bereit sind, den Anweisungen der Führer zu gehorchen und etwaige andere

Interessen dem Hauptziel unterzuordnen. Schließlich muß der zentrale Ausschuß nicht nur einen ausreichenden Beamtenstab von tüchtigen Männern in seinen Diensten haben, sondern er muß es auch verstehen, sich den Rath ausgebildeter Sachverständiger von Beruf in Rechtssachen, in parlamentarischer Geschäftsordnung, in Verwaltungsangelegenheiten und in allgemeiner Politik, wie man es nennen könnte, für Geld oder gute Worte zu verschaffen, und gewillt sein, ihn häufig zu gebrauchen.

Man könnte vielleicht denken, daß die Gewerkvereinswelt in dem jährlichen Gewerkvereinskongreß, dem Parlamentarischen Ausschuß und den lokalen Gewerkvereinsräthen einen politischen Mechanismus besäße, der diese elementaren Bedingungen erfüllte. Sie besitzt eine repräsentative Versammlung, zu der fast alle organisirten Gewerbe Delegirte schicken. Diese Versammlung beschäftigt sich weder mit der gegenseitigen Versicherung, noch mit kollektiven Verträgen, sondern nur mit den rein politischen Interessen der Gewerkvereinswelt. Sie erwählt ein Kabinett von dreizehn Mitgliedern, zu dem einige der fähigsten besoldeten Beamten der Bewegung gehören. Die Pflicht dieses „Parlamentarischen Ausschusses“ wird ausdrücklich definirt als „die Beobachtung aller gesetzgeberischen Maßregeln, die direkt die Arbeiterfrage betreffen, die Einleitung gesetzgeberischer Maßnahmen nach der Anweisung des Kongresses und die Vorbereitung des Programms für den Kongreß“.[19] Schließlich giebt es in mehr als hundert Städten, die zusammen ein Drittel des Unterhauses wählen, gemeinsame Ausschüsse der lokalen Zweigvereine der verschiedenen Gewerkvereine, die zu dem Zwecke gebildet wurden, „um die allgemeinen Interessen der Arbeit — politische und soziale — im Parlament und außerhalb desselben schützend zu bewachen“.[20] Eine kurze Prüfung der Verfassung und Wirkungsweise dieser Organisation wird es unserer Ansicht nach klar zeigen, daß ihr alle wesentlichen Bedingungen der Leistungsfähigkeit und des Erfolgs fehlen, so sehr sie rein äußerlich den Anschein eines wirksamen politischen Mechanismus besitzen mag.

Beginnen wir mit dem Parlamentarischen Ausschuß. Nach der Analogie der Baumwollarbeiter sollte er die Aufgabe haben, ein nationales Gewerk-

---

[19] Amended Standing Orders, drawn up by Parliamentary Committee, November 1894.

[20] Rules of the London Trades Council, revised March 1895. Der Gewerkvereinsrath von Manchester und Salford (gegründet 1866) erklärt, daß seine Aufgaben darin bestehen, „über die sozialen und politischen Rechte und Interessen der Arbeit, sowohl der Lokalität wie der Nation, zu wachen, soweit dieselben nicht parteipolitischer Natur sind. Es soll seine Pflicht sein, die Macht und den Einfluß seiner Wähler zu der Förderung und Unterstützung derjenigen Maßregeln zu gebrauchen, durch die voraussichtlich die Behaglichkeit und das Glück des Volkes gesteigert wird; und ferner bei der Erreichung der Zwecke behilflich zu sein, für die die Gewerkvereine geschaffen wurden.“ (Bericht für 1890.)

vereinsprogramm zu formuliren, die Berathungen des Gewerkvereinskongresses zu leiten, die nothwendigen politischen Feldzüge in den Wahlbezirken zu führen und schließlich die angestrebten Maßregeln durchs Parlament zu bugsiren. Der Parlamentarische Ausschuß war aber in den letzten zwanzig Jahren thatsächlich nicht im Stande, diese Aufgabe zu erfüllen. Die zentralen Exekutivausschüsse der Vereine, die allein eine offizielle Darstellung der Gewerbebeschwerden und Vorschläge zu geben vermöchten, denken nur selten daran, ihre Wünsche dem Parlamentarischen Ausschuß mitzutheilen. Es war dies die natürliche Folge des Mangels an einem zentralen Stabe, der im Stande gewesen wäre, die von Zeit zu Zeit einlaufenden Vorschläge erfolgreich zu behandeln.[21] Für alle parlamentarischen und anderen Geschäfte der Gewerkvereinswelt als Ganzes giebt es nur einen einzigen Sekretär; gewöhnlich ist er einer der „Arbeitervertreter" des Unterhauses, dessen Arbeitskraft in erster Linie seinen Wählern gehört. In den letzten fünf Jahren wurde die Stelle von einem besoldeten Beamten eines Gewerkvereins bekleidet, der hauptsächlich mit den besonderen Interessen seiner Sektion beschäftigt war. Der Parlamentarische Ausschuß bezahlt ihn eingestandener Maßen nur für die übrigen Brocken seiner Zeit und Aufmerksamkeit; der größere Theil des Gehalts von 200 Pfund[22] kommt dem Sohne oder Freund zu, der die Routinearbeit während seiner häufigen Abwesenheit von London verrichtet. Der Parlamentarische Ausschuß kann daher gar nicht Beschwerden, die an ihn gerichtet werden, untersuchen oder sich über technische Vorschläge ein unabhängiges Urtheil bilden. Die einzelnen Mitglieder des Ausschusses sind ohne Zweifel in Sachen ihrer Gewerbe vollständig kompetent. Wenn aber der Ausschuß als Ganzes auf Grund dieser Voraussetzung vorgehen wollte, so wäre damit nothwendiger Weise die Annahme der technischen Vorschläge der einzelnen Mitglieder verbunden. Bei der großen Mehrheit der nicht vertretenen Gewerbe fehlt es dem Ausschuß an jedem Mittel, herauszufinden, worüber sie sich beschweren oder welche von den vorgeschlagenen Abhilfsmitteln ausführbar sind. Dem Parlamentarischen Ausschuß fällt es niemals ein, diesem Mangel dadurch abzuhelfen, daß er bei Sachverständigen oder Berufsbeamten Rath sucht; in Folge dessen hat er auch niemals den Kongreß um die dazu nöthigen Gelder gebeten. Wir verzweifeln daran, dem der Mittelklasse angehörigen Forscher klar zu machen, wie groß die Stärke und Zähigkeit dieser Abneigung der Gewerkvereinler ist, sich an Sachverständige außerhalb der eigenen Reihen um Rath zu wenden. Das Direktorium einer Eisenbahn oder ein Stadtrath bilden sich nicht ein, daß sie ihre Unabhängigkeit verhandeln oder ihrer Würde Eintrag thun, wenn sie einen Ingenieur oder Rechtsanwalt konsultiren oder wenn sie einen Versicherungstechniker oder parla-

[21] Geschichte des Trade Unionismus, S. 315—316, 421—425.

[22] Im Jahre 1896 wurde der Gehalt auf 300 Pfund erhöht.

mentarischen Agenten beschäftigen. Obschon sie selbst, wie die Gewerkvereinler sagen würden, „praktische Leute" sind, übergeben sie stets den Sachverständigen von Beruf ihre eigenen Vorschläge zur technischen Prüfung und Formulirung. Dank der Vereinigung von fester Unabhängigkeit, naiver Selbstgefälligkeit und einer außerordentlich engen Auffassung der Verhältnisse betrachtet sich aber offenbar der Parlamentarische Ausschuß ebenso wie die meisten Gewerkvereinsorganisationen als fähig, sein eigener Sachwalter, Aktuar und sogar parlamentarischer Agent zu sein.[23] Wir brauchen nicht hinzuzufügen, daß er in all diesen verschiedenen Eigenschaften das sprüchwörtliche Resultat erzielt.

Der Parlamentarische Ausschuß hat es daher schon seit Langem aufgegeben, auf die geistige Führerstelle der Gewerkvereinswelt Anspruch zu machen. Die direkte Folge davon war die Entartung des Gewerkvereinskongresses. Die vier- bis fünfhundert Mitglieder, die aus allen Gewerben und von allen Theilen des Königreichs zusammentreffen, sind der Mehrheit nach einander unbekannt und unternehmen zum ersten Male diese Arbeit. Jeder Delegirte bringt seine Lieblingsideen und Gesetzesvorschläge mit. Um eine solche repräsentative Versammlung zu einem nützlichen Theil des demokratischen Mechanismus zu machen, ist das erste Erforderniß ein starkes Kabinett (Front Bench) verantwortlicher Führer, die selbst im Besitz einer bestimmten und konsequenten Politik sind. Das geht aber bei dem gegenwärtigen Mangel an Kenntnissen, an Beamten und an Berathung durch Sachverständige über die Fähigkeit des Parlamentarischen Ausschusses hinaus. Thatsächlich werden einige auf Lager befindliche Resolutionen von den Mitgliedern des Ausschusses beantragt; neun Zehntel der Zeit des Kongresses aber werden auf die gelegentlichen Vorschläge der großen Masse verwendet. Der Parlamentarische Ausschuß hält es nicht für nöthig, dieselben zu prüfen oder über sie zu berichten; ebenso wenig werden dieselben speziellen Ausschüssen zur Behandlung überwiesen. Sie erscheinen in wüstem Chaos auf der Tagesordnung des Kongresses, der nur als Ganzes tagt; die Reihenfolge, in der sie zur Verhandlung kommen, wird durch das Loos entschieden.[24] Die Delegirten, die eben von der Hobelbank oder aus dem Bergwerk kommen, stehen verwirrt den hundertundfünfzig verschiedenen Vorschlägen gegenüber, von denen einige höchst technische Verbesserungsvorschläge der besonderen in dem einzelnen Gewerbe geltenden Gesetze,

[23] Wie wir bereits hervorgehoben haben, zeichnet sich die Vereinigung der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association) durch ihre Freiheit von diesem Fehler ehrenvoll vor den anderen Gewerkvereinen aus. Die Kooperativ- und die Hilfskassenbewegung haben bis zu einem bestimmten Grade dieselbe Lektion gelernt.

[24] Ein kleiner Fortschritt ist in dieser Hinsicht im letzten oder den beiden letzten Jahren gemacht worden. Die Anträge werden jetzt nach ihrem Inhalt geordnet.

andere fromme Wünsche sozialer Besserung, wieder andere weitgehende Aenderungen in der ökonomischen und politischen Verfassung des Landes enthalten. Sie kommen alle mit gleicher Autorität vor den Kongreß; werden in Reden von fünf Minuten Dauer erklärt und vier Fünftel von ihnen ohne Untersuchung und ohne Unterscheidung angenommen.[25] Anstatt eine berathende Versammlung zu sein, die ein von ihrem verantwortlichen Kabinett vorbereitetes Programm prüft und ratifizirt, ist der Gewerkvereinskongreß jetzt nur eine unorganisirte Volksversammlung und vollständig unfähig, eine konsequente und praktische Politik zu formuliren.

Bei dem Mangel an einer wirksamen zentralen Exekutive und an einem bestimmten Programm ist es von geringerer Bedeutung, daß die gemeinsamen Ausschüsse, die in den verschiedenen Wahlbezirken thätig sein sollten, selbst leistungsunfähig sind und ohne jeden Zusammenhang mit den anderen Theilen des Mechanismus dastehen. Wir brauchen hier nicht unsere ausführliche Beschreibung der Thätigkeit der Gewerkvereinsräthe zu wiederholen.[26] Offenbar müssen derartige Räthe, falls sie für die Beeinflussung der Wahlbezirke von irgend welchem Werthe sein sollen, das Vertrauen und die Unterstützung der zentralen Exekutive eines jeden Gewerbes besitzen und ihr politisches Vorgehen mit der des Parlamentarischen Ausschusses in genaue Uebereinstimmung bringen. Aus Gründen aber, die wir an anderer Stelle besprochen haben, betrachten die zentralen Exekutivausschüsse der nationalen Gewerkvereine schon die Existenz von lokalen Ausschüssen, deren Thätigkeit sie nicht kontrolliren, voller Mißtrauen und Eifersucht. Der Parlamentarische Ausschuß, der diese Kontrolle ausüben sollte, hat, weil es ihm an einem wirklichen Programm und sogar den Ansätzen zu einem Bureaustabe fehlt, seit vielen Jahren jeden Versuch aufgegeben, die Körperschaften zu leiten oder auch nur zu beeinflussen, mit deren Hilfe er allein eine wirksame Wahlkampagne zu führen vermag. Ohne Führer, ohne ein offizielles Programm und ohne einen ihnen bestimmt vorgezeichneten Arbeitskreis sind die Gewerkvereinsräthe thatsächlich mikroskopische Gewerkvereinskongresse mit allen Nachtheilen unorganisirter öffentlicher Versammlungen geworden. Ihre wilden und widersprechenden Resolutionen, ihre launische und unberechenbare Handlungsweise haben natürlich die Abneigung der zentralen Exekutivausschüsse und der besoldeten Beamten, welche den Parlamentarischen Ausschuß beherrschen, gesteigert. Seit 1895 sind sie sogar von der Theilnahme am Gewerkvereinskongreß ausgeschlossen. So fehlt also heutzutage jede Verbindung zwischen dem zentralen Ausschuß und den Organisationen in den verschiedenen Wahlbezirken.

---

[25] Geschichte des Trade Unionismus, S. 419—421.

[26] Ebenda, S. 392—395, 418, 419.

Der Gewerkvereinswelt als Ganzem fehlt es also, wie wir sehen, trotz alles Paradirens mit politischem Einfluß thatsächlich an einem wohlgeregelten Mechanismus für die Anwendung der Methode der gesetzlichen Verfügung. Dies Resultat zwanzigjähriger Anstrengungen läßt daher mit Recht zweifeln, ob es überhaupt ausführbar ist, für die politische Arbeit der ganzen Gewerkvereinswelt einen wirksamen Mechanismus zu schaffen. Die Erfahrung der Baumwollarbeiter und Kohlenbergleute scheint eher auf die Ausbildung eines besonderen politischen Mechanismus für einzelne große Gruppen von Industrien hinzuweisen. Danach hätten wir dann politische Föderationen der Maschinen- und Schiffsbaugewerbe, der verschiedenen Zweige der Bekleidungsgewerbe, der Bau- und Möbelgewerbe, und vielleicht sogar der im Transportgewerbe beschäftigten Arbeiter und der Tagelöhner. Ob aber der Mechanismus für die Anwendung der Methode der gesetzlichen Verfügung für die ganze Gewerkvereinswelt gilt oder auf einzelne Abtheilungen beschränkt ist, er wird ohne eine radikale Aenderung im Wesen wie vielleicht auch in der Form nicht einmal die Erfolge erzielen, welche die Baumwollarbeiter und Kohlenbergleute gewonnen haben. Wir können mit Sicherheit voraussagen, daß keine parlamentarische Organisation der Gewerkvereinswelt auf politischem Gebiet leistungsfähig sein wird, wenn nicht die engen Grenzen ihres Wirkungsgebiets endgiltig erkannt und die besonderen Funktionen des zentralen Ausschusses der Föderation, der repräsentativen Versammlung und der lokalen Räthe klar begriffen und in das richtige Verhältniß zu einander gebracht werden.

Es ist von großer Wichtigkeit, sich über die engen Grenzen klar zu werden, innerhalb derer solch ein politischer Einfluß allein ausgeübt werden kann. Es handelt sich hier um eine besondere Anwendung der Prinzipien, auf die sich, wie wir in dem Kapitel „Beziehungen von Gewerkverein zu Gewerkverein“ gezeigt haben, jedes gemeinsame Vorgehen gründen muß. Wie wir bemerkten, ist es für die Dauer einer Föderation unbedingt nöthig, daß die zu ihr gehörigen Körperschaften nur insoweit verbunden sind, wie ihre gemeinsamen Interessen gehen, und daß sie in Bezug auf alle anderen Angelegenheiten ihre Unabhängigkeit bewahren. Der Gewerkvereinskongreß ist eine Föderation mit dem Zwecke, durch parlamentarische Thätigkeit nicht eine allgemeine soziale Reform, sondern die speziellen Maßregeln zu erreichen, die von den zu dem Kongreß gehörigen Gewerkvereinen gewünscht werden.[27] Ein jeder von ihnen strebt nach gewissen gesetzlichen Maßnahmen für die Regelung seines eigenen speziellen Gewerbes; solange diese Beschränkung innegehalten

[27] Im Laufe unserer späteren Analyse der Gewerkvereinsregeln selbst, und in unserem allgemeinen Rückblick werden wir das politische Programm für die Gewerkvereinswelt darlegen. Vergl. den Schluß des Kapitels: „Gewerkvereine und Demokratie.“

wird, sind sie bereit, gegenseitig ihre Forderungen zu unterstützen. In vielen wichtigen Fragen, wie z. B. Koalitionsfreiheit, Unfallentschädigung, „Truck", Hygiene, die Klausel über die einzelnen Positionen, wöchentliche Lohnzahlung und die Abschaffung der Disziplinargeldstrafen, sind sie über allgemeine Maßregeln einig. Sobald aber der Kongreß von seiner eng begrenzten Gewerkvereinsthätigkeit abweicht und irgend eine Ansicht über allgemeine soziale Reformen oder über Parteipolitik ausspricht, muß er sich nothwendiger Weise ganze Abtheilungen seiner Mitglieder entfremden. Die Gewerkvereine treten nur deshalb dem Kongreß bei, um eine parlamentarische Politik, die nicht nur von einer Majorität, sondern von ihnen allen gewünscht wird, zu fördern und zu unterstützen. Wird aber die politische Macht, die sie alle gemeinsam schaffen, für die Zwecke einer speziellen politischen Partei gebraucht, so liegt darin eine Verletzung des zwischen ihnen stillschweigend vorausgesetzten Vertrags. Die Gewerkvereinler von Northumberland und Durham sind durchgängig Liberale. Die von Lancashire sind meistens Konservative. Die von Yorkshire und London sind vom Sozialismus durchtränkt. Sobald sich der Kongreß durch die Annahme ihres speziellen Kriegsrufs oder die Unterstützung ihrer allgemeinen Politik für eine der drei Parteien erklärt, auf die sich jetzt, von Gewerkvereinsfragen abgesehen, die englischen Arbeiter nach ihrer Parteizugehörigkeit vertheilen, ist sein Einfluß sogleich zerstört. Die Geschichte der letzten zwanzig Jahre des Gewerkvereinskongresses bestätigt diese Ansicht nachdrücklich. Mag er nun von den Liberalen (wie in den Jahren 1878—85) oder von den Sozialisten (1893—94) „erobert" werden; mag er sich auf einen selbständigen Bauernstand oder auf Verstaatlichung des Grund und Bodens verpflichten; mag er sich zu Gunsten des Bimetallismus oder für die „Verstaatlichung der Produktions-, Distributions- und Austauschmittel" erklären — in jedem Falle beraubt er sich der Fähigkeit, seine eigene Arbeit zu verrichten, und ruft eine Reaktion hervor, die seinen politischen Einfluß vernichtet.

Wenn diese Grenzen erst begriffen und klar erkannt wären, würde es möglich sein, die verschiedenen Theile der vorhandenen Gewerkvereinsorganisation zu einem einzigen politischen Mechanismus von beträchtlichem Einfluß zu verschmelzen. Das erste Erforderniß wäre ein zentraler Bundesausschuß, der ausschließlich für die von uns bezeichneten, bestimmt begrenzten politischen Zwecke zusammentreten würde. Vor diesen parlamentarischen Ausschuß würde die zentrale Exekutive eines jeden Gewerbes von nationaler Ausdehnung ihre besonderen Beschwerden und die dafür vorgeschlagenen Abhilfsmittel bringen, gerade wie der Exekutivausschuß der Weber der Vereinigung der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers' Association) seine Gründe gegen die Uebersättigung der Luft in den Arbeitsräumen mit Dampf und seine Vorschläge zur Abstellung dieses Uebelstands unterbreitet. Auf keinen Fall dürfte

der Parlamentarische Ausschuß irgend einen Vorschlag aufnehmen, der nicht die ausgesprochene Zustimmung der zentralen Exekutive des betreffenden Gewerbes erhalten hat. Jedes Abweichen von dieser Regel würde den Bundesausschuß in Konflikt mit seinen eigentlichen Auftraggebern bringen und ihm jede Garantie dafür nehmen, daß der Vorschlag von der Mehrheit der von ihm am direktesten betroffenen Mitglieder angenommen worden ist. Jedoch würde diese Zustimmung an und für sich noch nicht genügen. Der Parlamentarische Ausschuß würde im Verein mit den Beamten des betreffenden Gewerbes über die Ausdehnung des Uebelstands, die Durchführbarkeit des vorgeschlagenen Abhilfsmittels und die beste Form, in die es gebracht werden könnte, den Rath von Sachverständigen einholen müssen. Die so gebilligten Gesetzesvorschläge der verschiedenen Gewerbe könnten dann zu einem festbestimmten und konsequenten parlamentarischen Programm zusammengestellt werden, von dem man alle unklaren Bestrebungen und alle rhetorische Phrasenmacherei ausschließen würde. Dies Programm für das laufende Jahr, das nach sorgfältiger Prüfung und reiflichem Nachdenken endlich die richtige Fassung erhalten hätte, würde man der Repräsentativversammlung aller Gewerbe unterbreiten müssen. In ausgesprochenem Gegensatz zu den Gebräuchen der Gewerkvereinskongresse von heute müßte es zu einer Grundregel gemacht werden, daß kein Vorschlag für politische Aktion vor die Versammlung gebracht werden dürfte, der nicht vorher dem Parlamentarischen Ausschuß zur Prüfung und Berichterstattung vorgelegt worden wäre. Bei einer solchen Regel würden die Delegirten eines jeden Gewerbes die von ihren Exekutivausschüssen eingesandten Vorschläge vorfinden. Dieselben wären aber jetzt in die bestmögliche Form gebracht und den Delegirten der anderen Gewerbe dadurch empfohlen, daß die gesammte Autorität der Beamten des betreffenden Gewerbes, sowie der den Parlamentarischen Ausschuß bildenden ausgebildeten Politiker und schließlich der zu Rathe gezogenen Sachverständigen in Rechts- und Verwaltungssachen für diese Vorschläge eintritt. In diesem Stadium würde eine Diskussion der Sache mit allen Gewerben dazu dienen, alle verborgenen Interessenverschiedenheiten ans Licht zu ziehen, die rücksichtlich der zu befolgenden Politik etwa noch bestehen und dem Wahlerfolg selbst eines mustergiltig ausgedachten Programms hinderlich sein könnten. Solch eine Versammlung würde jedoch noch einen viel wichtigeren Zweck haben, als die einfache Berichtigung und Bestätigung des offiziellen Programms. Sie würde es den Führern möglich machen, die verschiedenen Punkte des Programms zu erklären und der ganzen Gewerkvereinswelt ihre Nothwendigkeit, ihre Zweckmäßigkeit und ihre Uebereinstimmung mit den gemeinsamen Interessen aller Gewerkvereinler zu beweisen.

Nachdem das Programm festgestellt wäre, würde man an die politische Agitation gehen. Hierbei müßte der Parlamentarische Ausschuß in jedem Wahl-

bezirk durch eine lokale Föderation unterstützt werden. Diese Körperschaft würde natürlich, wie die jetzigen Gewerkvereinsräthe, aus Vertretern aller Zweigvereine der Gewerkvereine in dem Wahlbezirk oder der Stadt gebildet werden. Für ihre Leistungsfähigkeit und ihren Erfolg würde es wesentlich sein, daß die zentralen Exekutivausschüsse der verschiedenen Gewerbe in ihrer richtigen Zusammensetzung eine Sache von nationaler Bedeutung sehen und daher ihre Zweigvereine veranlassen würden, ihre tüchtigsten Mitglieder in diese Körperschaft zu wählen und ihren Theil der entstehenden Ausgaben aus ihrer Kasse zu bestreiten. Es versteht sich von selbst, daß diese lokalen Räthe ebenso streng wie der Gewerkvereinskongreß jede Neigung zu Gunsten der einen oder anderen politischen Partei vermeiden und sich ganz eng auf Gewerkvereinsgegenstände beschränken müßten. Ihre Verhandlungen würden aber einer noch größeren Beschränkung unterliegen. Im Unterschied von den jetzigen Gewerkvereinsräthen müßten sie klar erkennen, daß es nicht zu ihren Geschäften gehört, das parlamentarische Programm zu formuliren, selbst wo es sich um Angelegenheiten handelt, über welche alle zu ihnen gehörigen Zweigvereine einer Meinung sind. Dies ergiebt sich aus dem Grundsatz, daß jedes Gewerbe als eine nationale Einheit behandelt werden muß. Ehe die Maschinenbauer oder Schneider hoffen können, irgend eine auf ihr Gewerbe bezügliche Aenderung des Gesetzes zu erlangen, müssen alle Zweigvereine von einem Ende des Königreichs bis zum anderen sich entschlossen haben, genau dieselbe Forderung zu stellen und zu unterstützen; und die Forderung muß so gefaßt sein, daß man Ministern und Sachverständigen in Verwaltungssachen ihre Beachtung aufzwingen kann. Diese Einheitlichkeit und Präzision kann nur durch zentralisirte Thätigkeit erreicht werden. Daher muß die Arbeit der lokalen Gewerkvereinsräthe in allem, was mit der parlamentarischen Thätigkeit zusammenhängt, nur ausführend sein. Sowohl um sich das Vertrauen der zentralen Exekutive eines jeden Gewerbes zu bewahren, als auch um in dem politischen Mechanismus ihre richtige Funktion auszuüben, müssen sich die lokalen Räthe streng darauf beschränken, das jeweilige offizielle Gewerkvereinsprogramm zu fördern. Wenn ein Mitglied dieses Programm abgeändert sehen möchte, könnte es seinen Vorschlag in dem lokalen Zweigverein seines eigenen Gewerkvereins vorbringen, seine Kameraden darüber abstimmen und denselben dann der zentralen Exekutive seines Vereins übermitteln lassen. Wenn aber sein eigener Gewerkverein in dieser Sache nicht zu thätigem Eingreifen veranlaßt werden könnte, so wäre dieselbe ganz gewiß nicht zur Annahme seitens einer Föderation von Gewerkvereinen geeignet. Auch ohne sich in die allgemeine Politik zu mischen, würde der lokale Gewerkvereinsrath reichliche Beschäftigung darin finden, die Gewerkvereinler seiner Lokalität in ihrer Eigenschaft als Wähler zu organisiren und zu unterrichten; die zahlreichen, von dem geübten politischen Stabe des Par-

lamentarischen Ausschusses erhaltenen Instruktionen auszuführen; die Thätigkeit der Parlamentsvertreter ihres Bezirks, welcher Partei sie auch angehören mögen, zu verfolgen und zu kritisiren; die Arbeit der Inspektoren für Bergwerke, Fabriken und Gesundheitswesen in ihrem Distrikt zu ergänzen und zu überwachen; und so oft es passend scheint, eine städtische Wahlagitation zu leiten. Für alle Wahlen zu lokalen Körperschaften könnte er natürlich sein eigenes Programm aufstellen. Dabei müßte er selber als seine eigene Repräsentativversammlung handeln. Ebenso wie der Gewerkvereinskongreß müßte der Gewerkvereinsrath ein verantwortliches Kabinett ernennen und ihm vertrauen; es im Gegensatz zu einem allgemeinen politischen, auf ein Gewerkvereinsprogramm beschränken; es mit Beamten und Geldmitteln versehen, die für seine Aufgabe ausreichen; fordern, daß es nur nach genauer Untersuchung und auf den Rath von Sachverständigen handelt; und schließlich vor allem Anderen darauf bestehen, daß es sich von jedem Verdacht frei halte, im Interesse irgend einer besonderen Partei zu handeln.

Auf jeder Stufe der Organisation erweist sich also geistige Führerschaft als unbedingt nothwendig. Ohne gemeinsames föderatives Vorgehen können die Gewerbe der Erfüllung ihrer auf Anwendung der Methode der gesetzlichen Verfügung gerichteten Wünsche nicht näher kommen. Ohne einen zentralen Ausschuß, der das Vorgehen der lokalen Räthe zusammenfassend dirigirt, kann kein Wahlfeldzug jemals erfolgreich sein. Ohne verantwortliche Führerschaft kann keine repräsentative Versammlung jemals ein konsequentes Programm formuliren oder sich über den Rang einer öffentlichen Versammlung erheben. Die Hauptbeamten der leitenden Gewerbe müssen es begreifen lernen, daß ihre Pflicht nicht damit gethan ist, wenn sie ihre Zweigvereine zu schwacher und krampfhafter Agitation für die besonderen von ihnen erstrebten gesetzlichen Reformen antreiben, sondern daß es ihre Aufgabe ist, die föderative Organisation auszubilden, die allein deren Ausführung sichern kann. Sie selbst müssen in ihr die leitende Stellung einnehmen. Zu dieser Arbeit sind sie aber augenblicklich trotz aller ihrer Fähigkeit und Macht gewöhnlich vollständig unfähig. Ein jeder von ihnen kennt sein eigenes Gewerbe und die Wünsche seines Vereins; die Bedürfnisse und Wünsche aller anderen Gewerbe sind ihm unbekannt und gleichgiltig. Bevor sie aber nur im Entferntesten ein Kabinett mit einer bestimmten und logischen Politik bilden können, müssen sie es lernen, ein genaues und bis in die Einzelheiten ausgearbeitetes Programm zu formuliren, das die besonderen von jedem Gewerbe angestrebten gesetzlichen Regeln enthält, dagegen die jeder einzelnen politischen Partei eigenthümlichen Forderungen sorgfältig ausschließt. Dies ist aber kein unmöglicher Traum. Es gab eine Zeit — wir haben sie an anderer Stelle beschrieben[28] — in

[28] Geschichte des Trade Unionismus, S. 188 bis 249.

der die Gewerkvereinswelt in der „Junta" und ihren unmittelbaren Nachfolgern ein ausnehmend leistungsfähiges Kabinett besaß. Sie führte den Gewerkvereinskongreß und leitete das Vorgehen der Gewerkvereinsräthe. In enger Verbindung mit den Exekutivausschüssen der großen Gewerbe, von den Diensten und dem Rathe von Sachverständigen in ausgedehnter Weise Gebrauch machend, formulirte diese Junta ein logisches und ausführbares Programm, erklärte es den repräsentativen Versammlungen, von denen es ratifizirt wurde, und gliederte die Gewerkvereinsräthe in eine organisirte Wahlkampagne ein, die sie zur Unterstützung desselben begann. Der Erfolg zeigte sich in den denkwürdigen parlamentarischen Triumphen von 1871 und 1875. Mit dem Absterben der Junta und dem Bruch zwischen dem Parlamentarischen Ausschuß und seinen unbesoldeten Rathgebern nahm diese leistungsfähige Führung allmälig ein Ende. Wenn der Mechanismus wieder leistungsfähig werden soll, muß der Parlamentarische Ausschuß es sich klar machen, daß es seine Pflicht ist, sowohl den Gewerkvereinskongreß wie die Gewerkvereinsräthe zu leiten; eine eigene Politik zu formuliren; einen genügenden besoldeten Stab anzustellen und vor Allem in der ausgedehntesten Weise die Dienste von Berufssachverständigen zu benützen. Im Besitz eines streng zentralisirten und vollkommen ausgerüsteten Bundes, der seine Thätigkeit auf die Gewerkvereinsaufgaben beschränkt, können die organisirten Gewerbe die berechtigte Hoffnung haben, bei der ausführlichen gesetzlichen Regelung der Arbeitsbedingungen dasselbe Maß von Erfolg zu erreichen, wie die „alten Parlamentarier", die Kohlenbergleute und die Baumwollarbeiter. Diese aber würden durch die wirksame Unterstützung der Gewerkvereinswelt, ihre Fähigkeit, eine weitergehende Regulirung ihrer eigenen Gewerbe durchzusetzen, in hohem Grade gesteigert sehen.[29]

---

[29] Der Verfall des ganzen politischen Mechanismus ist während der letzten Jahre den führenden Gewerkvereinlern so klar geworden, daß mehrere krampfhafte Reformversuche gemacht wurden. Wir können in diesem der Analyse gewidmeten Bande nicht genau darstellen, wie es kam, daß im Jahre 1895 der Parlamentarische Ausschuß durch die entscheidende Stimme seines Vorsitzenden dem Gewerkvereinskongreß eine vollständig neue Verfassung oktroyirte. Wir brauchen den Leser nur daran zu erinnern, daß durch die neue Geschäftsordnung, die man noch vor ihrer Annahme als für den Cardiffer Kongreß allein giltig erklärte, der Parlamentarische Ausschuß drei wichtige Neuerungen einführte. Kein Gewerkvereinler konnte zum Delegirten gewählt werden, der nicht entweder besoldeter Beamter seines Gewerkvereins oder noch in seinem Gewerbe thätig war. Die Gewerkvereinsräthe wurden von jeder Vertretung auf dem Kongreß und jeder Theilnahme an demselben ausgeschlossen. Und vor Allem wurde die Methode der Abstimmung auf dem Kongreß geändert; an Stelle des gewöhnlichen Gebrauchs in repräsentativen Versammlungen trat ein Abstimmungsmodus nach Gewerben. Diese Aenderungen liegen also nicht in der von uns angegebenen Richtung. Es wurde nicht

vorgeschlagen, die Leistungsfähigkeit des Parlamentarischen Ausschusses zu vermehren und seinen Stab zu verstärken oder die verschiedenen Theile des politischen Mechanismus in Verbindung zu setzen. Anstatt für die geistige Führerschaft zu sorgen, machte man den Versuch, die lästigen Elemente zum Stillschweigen zu bringen oder auszuschließen. Wir brauchen uns nicht mit der ersten Aenderung zu beschäftigen; sie war nur gegen einen oder zwei einflußreiche Delegirte gerichtet, deren Ausschluß von den herrschenden Beamten gewünscht wurde. Indem man die Gewerkvereinsräthe, die vor siebenundzwanzig Jahren den Kongreß thatsächlich eingerichtet und seitdem stets thätigen Antheil daran genommen hatten, kurzer Hand hinauswarf, trennte der Parlamentarische Ausschuß gerade die Körperschaften ab, von deren Thätigkeit jeder wirksame Wahlfeldzug der Gewerkvereine in erster Linie abhängt. Die Gewerkvereinsräthe, die man auf diese Weise in der Gewerkvereinswelt ächtete, sind jetzt die Mittelpunkte bitterer Feindschaft gegen die besoldeten Beamten der großen Gewerbe, Quellen des Streites und der politischen Schwäche, statt werthvolle Helfer und Verbündete. Die wichtigste und unserer Ansicht nach schädlichste Aenderung war aber die des Abstimmungsmodus. Vor 1895 hatte jeder Delegirte eine besondere Stimme und die „proxy"-Abstimmung war verboten, obwohl die Gewerkvereine im Verhältniß zu ihrer Mitgliederzahl und ihren Beiträgen zu der Kasse des Kongresses Delegirte senden durften. Auf diese Weise konnten die größeren Vereine, wenn sie wollten, ihre volle Zahl von Delegirten schicken und von der ihnen dem Verhältniß nach zukommenden Stimmenzahl Gebrauch machen. Die Beamten einiger mächtiger Vereine fanden aber diese Anordnung unbequem. In einigen Fällen lehnten es ihre Vereine wegen der Unkosten ab, mehr als drei oder vier Delegirte zu schicken, und waren in Folge dessen auf dem Kongreß ohne den ihnen zukommenden Einfluß. In anderen Fällen, wenn die volle Zahl der Delegirten abgeschickt worden war, bestanden einige von ihnen darauf, ihr unabhängiges Urtheil auszuüben und stimmten nach ihren persönlichen politischen Sympathien oder im Interesse der kleineren Gewerbe. Da der Kongreß als Ganzes ohne jede Führerschaft war, artete die Unabhängigkeit in Anarchie aus. Die praktischen Beamten der Kohlen- und Baumwollgewerke fürchteten, daß das unbeständige und seiner Verantwortlichkeit nicht bewußte Benehmen des Kongresses den Erfolg der besonderen, von ihren Vereinen angestrebten technischen Maßregeln beeinträchtigen könne. Der Gedanke scheint ihnen nicht gekommen zu sein, daß es ihre Pflicht sein könnte, sich der Sache anzunehmen; als Kabinett des Kongresses aufzutreten und eine konsequente Politik für die Gewerkvereinswelt als Ganzes zu formuliren; und durch einen kühnen Appell sich das Vertrauen und die finanzielle Unterstützung zu erringen, durch die allein irgend eine Politik realisirt werden kann. Die Untersuchung und das Zusammenordnen der Bedürfnisse der verschiedenen Gewerke würde allerdings statt gelegentlicher vergnüglicher Ausflüge nach London ein gutes Theil harter Denkarbeit und viele langweilige Berathungen mit Sachverständigen aller Art nöthig gemacht haben. Es war viel einfacher, ihre Stellung so einzurichten, daß sie mechanisch die Annahme jeder Resolution unmöglich machen konnten, die ihnen für ihre eigenen Gewerbe schädlich erschien. Die vier Vertreter der Kohlen- und Baumwollgewerbe auf dem Ausschuß bestanden daher auf der Annahme der sogenannten „proxy"-Abstimmung, die die Föderation der Bergarbeiter bei ihren Konferenzen anwendet. Nach diesem System erhält jedes Gewerbe im Verhältniß zu der Gesammtzahl seiner Mitglieder

eine bestimmte Anzahl von Stimmen, braucht aber nicht mehr als einen Delegirten zu senden. Wird mehr als ein Delegirter geschickt, so können diese untereinander bestimmen, wie die Stimme ihres Gewerbes abgegeben werden soll und können sogar ihre Stimmen einem Delegirten übertragen und den Kongreß verlassen. Dieser mechanische Abstimmungsmodus läuft ganz offenbar darauf hinaus, die gesammte Macht in die Hände der Beamten zu legen. Thatsächlich schickte bereits im Jahre 1895 ein Verein, der 45 Stimmen besaß, nur seinen Generalsekretär als Vertreter. Da dieses billige Verfahren den Stimmeinfluß des Vereins nicht beeinträchtigt, so wird es sicherlich von anderen angenommen werden. Durch dieses System sichern sich die Beamten der großen Vereine ihre eigene ständige Wiederwahl in den Parlamentarischen Ausschuß und die Macht, jeden Vorschlag wenn nöthig auf dem Kongreß abzulehnen, ohne daß sie die „unerträgliche Arbeit des Denkens", die eine sorgfältige Beachtung der Bedürfnisse der kleineren Gewerbe nöthig machen würde, oder die Mühsal einer geistigen Führung des gesammten Kongresses auf sich zu nehmen brauchten. Weniger als e zuvor brauchen die Beamten der großen Gewerbe in Zukunft an den Debatten theil zu nehmen oder den weniger erfahrenen Abtheilungen der Gewerkvereinswelt den Vortheil ihrer Führung zu gewähren. Bereits in Cardiff fehlte es nicht an Anzeichen, daß auf zukünftigen Kongressen die großen Beamten mit dem Päckchen der Stimmzettel ihres Vereins in der Hand voll Verachtung den Debatten der kleineren Gewerbe folgen und jeden Vorschlag, der ihr Mißfallen erregt, stillschweigend niederstimmen werden.

Die neue Geschäftsordnung zerstört also den Werth des Gewerkvereinskongresses als berathschlagende Versammlung und nimmt ihm die Funktionen einer Repräsentativ-Versammlung, durch welche die Politik und das Programm des Parlamentarischen Ausschusses der Gewerkvereinswelt erklärt werden könnte. Sie thut noch mehr. Der neue Abstimmungsmodus widerspricht aufs Schlimmste den Prinzipien der Repräsentation, die wir in unserem Kapitel über die „Beziehungen von Verein zu Verein" aus der Natur der föderativen Vereinigungen hergeleitet haben, und gefährdet daher die Stabilität des Kongresses aufs Höchste. Der Kongreß, auf dem viele auseinander gehende und sogar einander widerstrebende Interessen vertreten sind, kann niemals mehr als ein loser Bund sein, den die verschiedenen Sektionen für die engbegrenzten, ihnen wirklich gemeinsamen Zwecke abschließen. Seine Beschlüsse sollten daher nicht durch reine Majoritätsabstimmung gefaßt, sondern durch Berathungen erzielt werden, in denen die Sektionen den „größten gemeinsamen Faktor" zu entdecken suchen. Nach dem augenblicklichen System zählen aber die Föderation der Bergleute (Miners' Federation) und die Vereinigung der Textilarbeiter (United Textile Factory Workers Association) zusammen ein Drittel der auf dem Kongreß vertretenen Gewerkvereinler und besitzen, solange sie in Verbindung mit den Vereinen der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers) und Zimmerer (Amalgamated Society of Carpenters) und dem Verein der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) vorgehen, eine absolute Majorität auf jedem nur denkbaren Kongreß. Wenn man aber darauf besteht, fünf Gewerken eine absolute Majorität über die vereinigten Streitkräfte aller anderen zu geben, wird entweder jede Aussicht auf energische politische Kooperation der anderen vernichtet, oder die Bildung eines neuen selbständigen Bundes herausgefordert.

Fünftes Kapitel.

Der Standardlohnsatz.

Vor allen Regeln der Gewerkvereine besitzt eine so gut wie allgemeine Geltung: die Forderung eines Lohnes, der einem bestimmten, einheitlich angewandten Standard entspricht. Selbst so unausgebildete Vereinigungen wie die „Werkstättenklubs" verlangen, daß alle ihre Mitglieder als Minimum den Lohnsatz erhalten sollen, der in Verbindung mit dem Werkmeister für eine bestimmte Arbeit festgesetzt ist. Die organisirten lokalen und nationalen Vereine führen das Prinzip noch weiter und verlangen die Zahlung von Standardlöhnen an alle ihre Mitglieder in Stadt und Distrikt. Der Standardlohnsatz ist, wie wir hervorheben müssen, nur ein Minimum, niemals ein Maximum. Die Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) z. B. schließt (im Jahre 1897) mit dem Verband der Londoner Bauunternehmer (London Central Master Builders' Association) ein Abkommen ab, nach dem alle arbeitsfähigen Mitglieder nicht weniger als $10^1/_2$ Pence für die Stunde erhalten sollen. Die Gesellschaft hat aber nichts dagegen, daß ein Steinmaurer, dessen Geschicklichkeit oder Charakter geschätzt wird, die höhere Rate erhält, die er vielleicht verlangt. Der Gewerkverein der Schneider (Amalgamated Society of Tailors) setzt in Verbindung mit der Vereinigung der Schneidermeister (Master Tailors' Association) eine Liste, „log" genannt, fest, die die Bezahlung der Kleidungsstücke aller Art regelt. Dies hindert aber nicht, daß Schneidergeschäfte des Westends mit der Zustimmung des Vereins einigen Mitgliedern desselben Lohnsätze zahlen, die viel höher als die Londoner „log"-Sätze sind. Es giebt allerdings einige scheinbare Ausnahmen von dieser Regel, die wir gesondert behandeln werden; thatsächlich aber kennen wir kein Beispiel, daß ein Gewerkverein seinen Mitgliedern verbietet oder sie davon zurückzuhalten sucht, für die von ihnen verrichtete Arbeit eine höhere Bezahlung als die gemeinsame, für die Gesammtheit der Mitglieder festgesetzte Standardlohnrate anzunehmen.

Obschon aber der Standardlohnsatz ein Minimum und kein Maximum ist, so muß doch die Bestimmung dieses Minimums nothwendiger Weise zu

einer größeren Einheitlichkeit der Lohnsätze führen, als sonst der Fall wäre. Gewerkvereinsbeamte, die eine Stücklohnliste aufzustellen oder die Geltung einer solchen Liste von einer Werkstatt auf die ganze Stadt oder von einer Stadt auf ein ganzes Gewerbe auszudehnen hatten, wissen, daß sie häufig die bisher in einzelnen Werkstätten oder sogar einzelnen Städten bestehenden Lohnsätze herabsetzen mußten, um eine Standardlohnliste zu erreichen. Gerade diese Bereitwilligkeit der besser gestellten Abtheilungen des Gewerbes, zu Gunsten eines Standardlohnsatzes auf die höheren Lohnsätze zu verzichten, die zufällig für eine bestimmte Art Arbeit gebräuchlich geworden sind, macht die Durchführung der Einheitlichkeit möglich. Als wir beschrieben, wie das Gewerkvereinswesen die lokalen Monopole zerstört, haben wir bereits das Beispiel der Baumwollweber zitirt; um eine einheitliche Liste für Stücklohnarbeit zu erreichen — dieselbe bedeutete für die Mehrheit der Mitglieder eine Lohnerhöhung — mußten ein oder zwei Distrikte sich eine thatsächliche Reduktion der Lohnsätze gefallen lassen, die sie bisher erhalten hatten.[1] Der mächtige Verein der Flintglasarbeiter gewährt uns ein noch treffenderes Beispiel. Als im Jahre 1895 die Flintglasarbeiter sich mit den Unternehmern über einen „Preiskatalog“ für alle Glashütten in Yorkshire einigten, protestirte der Zweigverein in York, der sich im Besitz höherer Lohnsätze als alle anderen Zweigvereine des Landes befand, zuerst aufs Heftigste dagegen. „Eine einheitliche Liste“, so behauptete er, „wäre unausführbar, wenn nicht einige Sektionen enorme Opfer brächten; und ihre Durchführung würde das erhebende Schauspiel eines Gewerkvereins bieten, der seine Mitglieder zwingt, zu niedrigeren Löhnen zu arbeiten, ohne daß sie selbst oder die Unternehmer es wünschen.“[2] Trotz dieses Protestes sprachen sich die Mitglieder des Vereins für die Aufstellung der Einheitsliste aus, die den allgemeinen Versammlungen aller Zweigvereine von Yorkshire unterbreitet wurde. Die Frage wurde damit vor die Mitglieder in York gebracht. Und trotzdem es ihnen klar gemacht worden war, daß die neue Liste eine Reduktion ihrer Löhne nach sich ziehen würde, war doch das Gefühl zu Gunsten der Einheitlichkeit so stark, daß, nach dem Bericht des Generalsekretärs, von vierundachtzig Mitgliedern, welche der Zweigverein damals besaß, „nur die winzige Zahl von neun gegen den Katalog stimmte“.[3]

So aufgefaßt, ist ein Standardlohnsatz, wie wir kaum hervorzuheben brauchen, ein unentbehrliches Erforderniß der kollektiven Vertragschließung. Ohne ein gemeinsames, auf alle Arbeiter anwendbares Maß würde kein all-

---

[1] Vergl. das Kapitel „Die Regierungseinheit“.

[2] Brief T. Mawsons, eines Mitglieds des Zweigvereins von York, an das Flint Glass Makers' Magazine, Oktober 1895; Bd. II, Nr. 8, S. 427, 428.

[3] Ansprache des Zentralsekretärs des Vereins in Flint Glass Makers' Magazine, Oktober 1895; Bd. II, Nr. 8, Seite 447—451.

gemeiner Lohnvertrag möglich sein. Die Anwendung eines bestimmten Standardmaßes ist aber nicht nur eine Zuthat der kollektiven Vertragschließung. Sie ist für jede allgemeine Lohnbestimmung nach großen Grundsätzen erforderlich. Der autokratischste und ungebundenste Arbeitgeber setzt von selbst Standardlohnsätze für die einzelnen Klassen seiner Arbeiter fest, ebenso wie der große Ladenbesitzer seine Preise nicht nach der Geschicklichkeit seiner Kunden im Feilschen, sondern nach einem bestimmten Prozentsatz des Kostenpreises festsetzt.[4] Die Gewerkvereine suchen nun diesen Gedanken eines bestimmten Standardmaßes von den Werkstätten auf Distrikte und von den Distrikten auf das ganze Gebiet des Gewerbes im Königreich auszudehnen.

Dieses Festhalten der Gewerkvereine an einem Standardlohnsatz ist der Gegenstand bitterer Schmähungen gewesen. Gleich hohe Bezahlung der „schlechten und faulen und der geschickten und fleißigen Arbeiter“;[5] „eine Prämienzahlung an Faulheit und Unfähigkeit“; „vernichtend für den berechtigten Ehrgeiz des Fleißes und des Verdienstes“; „der schlimmste Kommunismus, die gleiche Bezahlung aller Menschen“ — das sind nur einige Beispiele der Schimpfrhetorik der Kapitalisten und der über diesen Gegenstand theoretisirenden Schriftsteller. Noch im Jahre 1871 erging sich ein hervorragender Nationalökonom in der folgenden Tirade gegen diese angebliche Schlechtigkeit der Gewerkvereine: „Jetzt noch nicht, aber im Laufe der Zeit, wenn ökonomische Prinzipien Gemeingut geworden sind, werden die Gewerkvereine die durchaus irrthümliche und schädliche Absicht aufgeben müssen, eine einheitliche Lohnrate ohne Rücksicht auf Geschicklichkeit, Kenntnisse, Fleiß und Charakter aufzustellen. Kein Glaubenssatz des Sozialismus hat verhängnißvollere Folgen als diese hinterlistige und plausible Lehre — eine Lehre, die jedem Fortschritt ein Ende machen würde, wenn sie eine Zeit lang von großen Klassen streng befolgt würde. Einfach ausgedrückt bedeutet sie, daß es in der Welt kein

---

[4] Ihre Bequemlichkeit für die Praxis und das Entstehen großer Unternehmungen haben ohne Zweifel viel zu dem Wachsen dieser Einheitlichkeit beigetragen. Der selbst noch arbeitende Kleinmeister oder der Kleinunternehmer kannte seine einzelnen Arbeiter und konnte ohne Schwierigkeit abgestufte Lohnsätze für sie festsetzen. Der moderne große Arbeitgeber dagegen kann sich nicht mit genau abgestuften, besonderen Lohnsätzen für jeden einzelnen seiner tausend Arbeiter aufhalten. Für ihn ist es bequemer, ein gemeinsames Prinzip der Lohnzahlung anzunehmen, das von seinen Bureaubeamten einfach angewendet und von seinen Arbeitern leicht begriffen wird.

[5] Frederic Hill, Measures for putting an End to the Abuses of Trade Unions 1868, S. 3 (London). So langlebig ist der Irrthum, daß Mr. Lecky noch im Jahre 1896 in naiver Weise diesen Vorwurf gegen die Gewerkvereine wiederholt: „Sie bestehen darauf, daß der schlechteste Arbeiter so hoch wie der beste bezahlt wird.“ — Democracy and Liberty, Bd. II, S. 385.

höheres Talent noch höhere Ausbildung geben soll; daß jede Kunst und jedes Handwerk auf dem Niveau der gewöhnlichsten, unwissendsten und dümmsten Personen, die sie betreiben, festgehalten werden soll."[6]

Solche Kritiken verfehlen das Ziel. Die geringste Kenntniß des Gewerkvereinswesens würde diesen Schriftstellern gezeigt haben, daß ein einheitlicher Lohnsatz durchaus nicht die Gleichheit der Wochenlöhne nach sich zieht und auch gar nicht die Absicht hat, dies zu thun. Der typische britische Arbeiter ist im guten und schlechten Sinne durchaus kein Kommunist und die Regeln der Gewerkvereine sind, wie wir sehen werden, von theoretischer „Sehnsucht nach einer gleichen Theilung ungleicher Einkommen" vollständig frei.

Das Mißverständniß entsteht dadurch, daß die Lohnrate und das thatsächliche Einkommen des Arbeiters zusammengeworfen werden. Die Gewerkvereine halten an einem Standard*lohnsatz* für die geleistete Arbeit als an einer nothwendigen Bedingung für die Existenz der kollektiven Vertragschließung selbst fest. Damit ist aber die größte Verschiedenheit in den wirklichen Wocheneinkommen der verschiedenen Arbeiter verträglich. Bezeichnender Weise ist der Standardlohnsatz, an dem die große Mehrheit der Gewerkvereinler festhält, keine bestimmte Summe für die Stunde, sondern eine Liste von Stücklohnpreisen. In welcher Ausdehnung diese Stücklohnlisten im Lande in Kraft sind, ist wenig bekannt. Sogar Leute, welche von den ausführlichen Tonnage-Sätzen der Eisenarbeiter, Stahlschmelzer und Kohlenbergleute und den komplizirten Listen der Baumwollindustrie gehört haben, die zusammen die Lohnzahlung eines Drittels der Gewerkvereinswelt regeln, vergessen oft die zahlreichen anderen Gewerbe, in denen (wie bei den Schneidern, Stiefelarbeitern, Setzern, Böttchern, Korbmachern, Bürstenmachern) die von den Unternehmern und Arbeitern unterzeichneten, periodisch revidirten Preislisten schon seit Anfang des Jahrhunderts bestehen.[7] Wenn, wie in allen diesen Fällen, der Standardlohnsatz die Form eines Schemas von Stücklohnpreisen annimmt, dann kann es sich offenbar gar nicht darum handeln, die wirklichen Einkommen der verschiedenen Arbeiter gleich zu machen. Der eine Korbmacher oder Kohlenbergmann kann wöchentlich zwei Pfund einnehmen, während der andere, der denselben Standardlohnsatz erhält und dieselbe Arbeitszeit arbeitet, vielleicht weniger als dreißig Schillinge einnimmt, und ein anderer, der nur die halbe Zeit arbeitet, ein Wocheneinkommen von zehn bis fünfzehn Schillingen hat.

---

[6] Rede des Vorsitzenden William Newmarch auf dem Social Science Congress von 1871 (Transactions of Social Science Association, 1871, S. 117).

[7] Man kann diese Stücklohnlisten jetzt sehr bequem in der bemerkenswerthen Auswahl studiren, welche die Arbeitsabtheilung des Board of Trade als Theil II des Report on Wages and Hours of Labor 1894 (C. 7567, 1) veröffentlicht hat.

Ebensowenig darf man annehmen, daß in den Industrien, in welchen der Gewerkvereinslohnsatz nicht nach Stückarbeit berechnet wird, sondern die Form eines Standardstundenlohns annimmt, nothwendiger Weise Gleichheit der Lohnzahlung vorhanden ist. Selbst wenn die Arbeiter derartiger Gewerbe dieselbe Stundenzahl arbeiten, sind ihre Wocheneinkommen oft sehr verschieden. Während für gewöhnliche Röhrenleger-, Backstein- und Steinmaurerarbeit nach den einheitlichen Stundenlohnsätzen bezahlt wird, finden es die Unternehmer vortheilhaft, einen höheren Lohnsatz zu bezahlen, sobald die Arbeit besondere Geschicklichkeit erfordert. Die Gewerkvereine unterstützen bereitwillig diesen Gebrauch. Der bessere Backsteinmaurer z. B. wird selten zu Standardlohnsätzen beschäftigt; meist wird er mit dem Verhauen von Backsteinen (oder „guage work"), dem Bau von Schmelzöfen oder Kanälen beschäftigt, Arbeiten, die zehn bis fünfzig Prozent über dem Standardlohnsatz bezahlt werden. In allen Industrien zahlen Firmen, deren Produkte einen besonderen Ruf haben, mit der vollen Zustimmung der Gewerkvereine höhere Löhne als die Gewerkvereinssätze, um die Arbeiter von der besten Aufführung und dem größten Geschick anzuziehen. In anderen Fällen, in denen der Arbeitgeber streng an dem gemeinen Lohnsatz festhält, findet der bessere Arbeiter, wenn auch nicht in einem wirklich höheren Geldeinkommen, so doch in angenehmeren Arbeitsbedingungen seinen Vortheil. Bei einem großen Bau wird der Unternehmer seine besten Steinmaurer für das Behauen der Steine auswählen, eine Beschäftigung, die keine große Anstrengung erfordert und bei der gelegentlich eine Pfeife geraucht werden kann, während die Durchschnittsarbeiter die Steine unter der Aufsicht des Vorarbeiters vermauern. Die besten Bautischler werden, auch wenn sie nicht für Treppenlegen und die Anfertigung der Treppengitter Extralohnsätze erhalten, mit der feinen Arbeit beschäftigt, bei der sich Abwechslung und Leichtigkeit vereinigen und die in der Werkstatt vorgenommen wird, während den ungeschickteren Arbeitern das Legen von Stubenböden oder sonstige harte mechanische Arbeit bleibt. Diese Unterschiede mögen für die Angehörigen der studirten Berufe oder die Geschäftsleute, die ihre eigenen Arbeitsbedingungen in weitgehender Weise selbst kontrolliren, trivial sein. Alle Arbeiter wissen aber sehr wohl zu schätzen, wie grundverschieden ihrem Vortheil nach zwei Arbeiten sein können, von denen die eine sie allen Witterungseinflüssen aussetzt, ihre Kleider abnutzt, ihre Muskeln anstrengt und unaufhörliche Aufsicht mit sich bringt, die andere dagegen ihnen ein beträchtliches Theil persönlicher Freiheit, angenehme Abwechslung und Gelegenheit zu selbständigem Eingreifen und zu Geschicklichkeitsproben gewährt. Obwohl in beiden Fällen am Ende der Woche die Zahl der erhaltenen Schillinge gleich sein mag, so ist doch der Lohn für die wirkliche Kraftausgabe und die persönlichen Opfer nach sehr verschiedenen Lohnsätzen berechnet worden.

Wir wollen durchaus nicht die Thatsache verdunkeln, daß ein Standardlohnsatz, der sich auf Zeitarbeit bezieht, in der Praxis eine größere Einheitlichkeit des Geldeinkommens bewirkt, als ein Standardlohnsatz für Stücklohnarbeit. Ohne Zweifel hat ein beträchtlicher Theil der lohnarbeitenden Klasse die tiefgewurzelte Ueberzeugung, daß der gewissenhafte, fleißige, aber langsame Arbeiter aus Billigkeitsgründen nicht weniger als sein schnellerer, aber gleich verdienstlicher Arbeitsnachbar verdienen solle; ganz besonders da auch das normale Einkommen des schnellsten Arbeiters niemals höher steigt, als für die gehörige Führung eines Hausstands nothwendig ist. Man nimmt oft an, daß diese Ueberzeugung in der Gewerkvereinswelt eine fundamentale Abneigung gegen Stückarbeit hervorgerufen hat. Wäre das der Fall gewesen, so würde es allerdings seltsam sein, daß wir so viele Gewerbe, in denen Stücklohnarbeit allgemein herrscht, als typische Beispiele von Gewerkvereinen anzuführen hatten, die die Beobachtung eines Standardlohnsatzes zu erzwingen suchen. Die folgende Tafel zeigt, daß eine große Mehrheit von organisirten Gewerben entweder an der Zahlung von Stücklöhnen festhält oder sie bereitwillig anerkennt, während einige wichtige Gewerbe die Zahlung von Zeitlöhnen verlangen.[8]

Eine Analyse dieser Tafel wird beweisen, daß diese bemerkenswerthe Meinungsverschiedenheit fast ausschließlich durch die Art der verrichteten Arbeit bedingt ist. In beiden Fällen streben die Gewerkvereinler, wie wir gezeigt haben, nach der Einheitlichkeit des Lohnsatzes. In einigen Industrien kann dieselbe nur durch Festhalten an Zeitlöhnen aufrecht erhalten werden. In anderen, die zufällig eine bei weitem größere Zahl von organisirten Arbeitern umfassen, würden Zeitlöhne gerade das entgegengesetzte Resultat haben und die Gewerkvereinler halten daher mit gleicher Entschiedenheit an der Stücklohnzahlung fest.

---

[8] Obwohl Stücklöhne so alt sind wie die Beziehungen zwischen Unternehmern und Lohnarbeitern, so scheint doch Marx (Kapital, VI. Abschnitt, 19. Kapitel) zum ersten Male eine tiefgehende Untersuchung dieser Lohnzahlungsmethode angestellt zu haben; wie gewöhnlich weist er auf die werthvollen Andeutungen hin, welche die offiziellen Berichte der Fabrikinspektoren und der Kommission über Kinderarbeit (Children's Employment Commission) über die Wirkungen derselben enthalten. Weitere Auskunft findet man in der sorgfältigen Analyse derselben, die D. F. Schloß in seinen Methods of Industrial Remuneration (London, 1. Ausgabe 1891; 2. Ausgabe 1894) anstellt; und in seinen erschöpfenden Berichten an die Arbeitsabtheilung des Handelsministeriums über Gewinnbetheiligung, „Gain-sharing", und kooperative Arbeitsverträge. Weder Karl Marx noch Schloß, noch ein anderer uns bekannter Schriftsteller scheint aber die Erklärung für die verschiedene Haltung der verschiedenen Gewerkvereine gegenüber der Stückarbeit gefunden zu haben.

Tabellen,

die für alle über 1000 Mitglieder zählenden Gewerkvereine des Vereinigten Königreichs (die Vereine der ungelernten und der in der Transportindustrie beschäftigten Arbeiter sind ausgeschlossen) nachweisen, ob sie systematisch entweder für Stücklohn oder Zeitlohn eintreten, oder ob sie beide Lohnmethoden ohne Widerstreben anerkennen.[9] — Die Ziffer giebt die Mitgliederzahl für das Jahr 1894 an.

I. Gewerkvereine, die auf Stücklohn bestehen.

Gewerkverein	Mitglieder
Kohlenbergleute (Föderation der Bergleute, Durham, Northumberland, South Wales, Forest of Dean, West Bromwich)	322000
Eisenerzbergleute von Cleveland	8700
Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cotton-spinners)	18250
Baumwollweber (Northern Counties' Association of Cotton weavers)	83600
Spitzenarbeiter (Amalgamated Society of Lacemakers, Nottingham)	3500
Schneider (Amalgamated Society of Tailors nebst der schottischen Gesellschaft)	19500
Stiefel- und Schuharbeiter	
(a. National Union of Boot and Shoe Operatives)	44000
(b. Amalgamated Society of Boot and Shoe Makers)	4300
Eisenarbeiter (Associated Iron and Steel Workers)	6700
Flintglasarbeiter (Flint Glass Makers' Society)	2150
Glasflaschenarbeiter (Yorkshire Glass Bottle Makers)	2450
Feilenschneider (Sheffield File Cutters)	1700
Drahtzieher (Amalgamated Wire Drawers)	1600
Stahlschmelzer (British Steel Smelters)	2400
Zinnwalzwerkarbeiter (South Wales Tinplate Workers)	6000
Töpfer (Staffordshire Hollow Ware Pressers)	1350
Teppichweber (Kidderminster Carpet Weavers)	1400
Strumpfwirker (Hosiery Workers' Federation)	3900
Filzhutarbeiter (Felt Hat Makers)	3150
Zigarrenarbeiter (Cigar Makers)	1250
Gerber (United Society of Curriers)	1100
Sechzehn andere Gesellschaften	39000
49 Gewerkvereine	573000

[9] Die oben abgedruckte Tabelle ist ein Auszug aus einer anderen Tabelle, die alle tausend und mehr Mitglieder zählenden Gewerkvereine des Vereinigten Königreichs umfaßt (mit Ausschluß der Vereine der ungelernten Arbeiter und der Transportarbeiter). Die Totalsumme von 1003000 umfaßt neun Zehntel der Gewerkvereinswelt (dieselben Arbeiterklassen ausgeschlossen); das letzte Zehntel, welches über Hunderte von winzigen Vereinen zerstreut ist, theilt sich in gleicher Weise. Von den 111 bedeutendsten Organisationen bestehen 49, mit 57 Prozent der gesammten Mitgliederzahl, ausdrücklich auf Stückarbeit, während 73, mit 71 Prozent der gesammten Mitgliederzahl, entweder Stückarbeit ausdrücklich verlangen, oder sie doch bereitwillig anerkennen. Die gegen Stückarbeit kämpfenden Vereine sind 38 an der Zahl, mit nur 29 Prozent der gesammten Mitgliederzahl.

Es ist interessant, diese Eintheilung der zu den Gewerkvereinen gehörigen Arbeiter mit der ungefähren Abschätzung zu vergleichen, die vom Arbeitsamt für

II. Gewerkvereine, die in verschiedenen Abtheilungen sowohl Stücklohn wie Zeitlohn bereitwillig anerkennen.

Kesselschmiede (United Society of Boilermakers and Iron-Shipbuilders)	89650
Schiffbauer (Associated Shipwrights' Society)	13750
Messingarbeiter (Amalgamated Brassworkers' Society)	5100
Grobschmiede (Associated Blacksmiths' Society)	2350
Segelmacher (Sailmakers' Federation)	1250
Spindelmacher (Spindle and Flyer Makers, Lancashire)	1150
Karbirraumarbeiter (Amalgamated Card and Blowing Room Operatives)	22200
Setzer (Typographical Association, London Society of Compositors, Scottish and other Compositors' Unions)	31000
Buchbinder (zwei Vereine)	4350
Böttcher (Mutual Association of Coopers)	6000
Schreiner (drei Vereine)	7100
Sechs andere Vereine	6100
24 Gewerkvereine	140000

III. Gewerkvereine, die auf Zeitarbeit bestehen.

Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers)	78450
Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders)	15200
Modellbauer (United Pattern-makers' Association)	3150
Messinggießer (United Society of Brassfounders)	2750
Tischler (Amalgamated Society of Carpenters, und zwei andere Vereine)	58000
Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons, nebst der Schottischen Gesellschaft)	25000
Backsteinmaurer (Operative Bricklayers' Society, und ein anderer Verein)	26700
Stuckateure (National Union of Operative Plasterers)	8500
Klempner (United Society of Operative Plumbers)	8150
Steindrucker (Amalgamated Society of Lithographic Printers)	2550
Färber (Bradford Dyers)	2700
Bäcker (Englische, Schottische und Irische)	8950
Wagenbauer (United Kingdom Society of Coachmakers)	5700
Achtzehn andere Vereine	44200
38 Gewerkvereine	290000

In diesen Tabellen fällt uns vor Allem auf, daß wir in den Gewerben, deren Arbeiter entweder durchaus auf Stückarbeit bestehen oder dieselbe bereitwillig annehmen, die reichsten und mächtigsten Gewerkvereine finden. Den Gewerkvereinen der Bergleute und Baumwollarbeiter, die gegen jeden Versuch Zeitlöhne einzuführen sofort streiken würden, kommt an Macht und Aus-

---

die ganze lohnarbeitende Bevölkerung gemacht worden ist. Wenn man die Landwirthschaft und den häuslichen Dienstbotenstand ausschließt, arbeiten nach seiner Annahme etwa 33 Prozent der männlichen Lohnarbeiter des Vereinigten Königreichs im Stücklohn und 67 Prozent im Zeitlohn. Es scheint daher wahrscheinlich, daß unter den Gewerkvereinlern ein größerer Prozentsatz im Stücklohn arbeitet, als unter den Arbeitern der unorganisirten Gewerbe.

dehnung nur der der Kesselschmiede und Eisenschiffbauer gleich, welche die Stückarbeit für den größten Theil ihrer Lohnkontrakte zur Basis nehmen. Die Gewerkvereinsbeamten denken gar nicht daran, gegen die Stückarbeit zu protestiren. In diesen Gewerben ist vielmehr der vorwiegende Theil des Gewerkvereinsmechanismus, die Aemter der fähigsten und einflußreichsten Beamten eingeschlossen, ausdrücklich zu dem Zwecke geschaffen, die Stücklohnlisten aufzusetzen und über sie zu verhandeln. Die Distriktsdelegirten der Kesselschmiede, die Schriftführer der Baumwollarbeiter, die Prüfungsbeamten (Investigators) der Schuh- und Stiefelarbeiter, und die Kontrolleure der Kohlenbergleute bringen ihr ganzes Leben damit hin, die Lohnzahlung auf Grund einer Stücklohnbasis zu ordnen.

Andererseits haben wir unter den Zeitlohnarbeitern, obwohl sie in der Minderheit sind, einige sehr starke Vereine, wie z. B. die der Steinmaurer, der Backsteinmaurer, der Klempner, welche die Stückarbeit stets aufs Energischste als den Fluch ihrer Gewerbe verdammt haben. Wie können wir dies abweichende Verhalten erklären?

Als man einen hervorragenden Beamten des Baumwollspinnervereins fragte, weshalb er gegen Zeitlöhne sei, antwortete er, daß seiner Meinung nach nur das System der Stücklohnzahlung sein Gewerbe vor den Mißständen des Schwitzsystems bewahrt hätte. Die Arbeit des Baumwollspinners, erklärte er, wechselt der Intensität und sein Produkt der Quantität nach, je nach der Zahl von Spindeln, die er zu besorgen hat, und der Schnelligkeit, mit der die Maschine arbeitet — Bedingungen, über welche der Arbeiter keine Gewalt hat. Infolge der Einführung von Mulen mit einer immer größeren Anzahl Spindeln und der fortwährenden Beschleunigung der Maschinerie wächst stetig, wenn auch oft unmerklich, die Menge der dem Arbeiter zugetheilten Arbeit.[10] Wenn er im Stunden- oder Taglohn stände, müßte er jeden Tag genau herausfinden, in welchem Maße die Maschine beschleunigt worden wäre, und fortwährend Erhöhungen seines Zeitlohns fordern, wenn er die frühere

[10] „Es wäre ein Irrthum zu denken, daß im Vergleich zu früheren Zeiten die Arbeit leichter geworden sei. Soweit man überhaupt einen Vergleich ziehen kann, ist das Gegentheil der Fall. Ein Handweber kann täglich 13 Stunden arbeiten; einen Weber an einer Maschine mit 6 Webstühlen täglich 18 Stunden arbeiten zu lassen, ist eine physische Unmöglichkeit. Die Natur der Arbeit hat sich durchaus verändert. An Stelle der Muskelanstrengung ist das Besorgen der Maschine, d. h. geistige Anstrengung getreten. Wer den Mulespinner in Oldham inmitten von 2500 schwirrenden Spindeln beobachtet oder die Arbeiterin in Burnley von 4 oder 6 Weberschiffen umgeben gesehen hat, die mit einer Schnelligkeit von 200 Schuß pro Minute arbeiten, weiß, welch hoher Grad von Geistesanstrengung hier verlangt wird.“ Dr. G. von Schulze-Gaevernitz, „The Cotton Trade in England and on the Continent“ (London 1895) S. 126, 127.

Höhe der Entlohnung für die gethane Arbeit behaupten wollte. Eine solche Einrichtung müßte unbedingt dahin führen, daß der Unternehmer die Arbeit schneller steigerte als den Lohn.

Bei dem System der Lohnzahlung nach der Menge des gesponnenen Garnes fließt dem Arbeiter der sich aus einer Erhöhung der Spindelzahl oder der Schnelligkeit ergebende Vortheil von selbst zu. Genaue Gleichförmigkeit des Lohntarifs wird für alle Arbeiter und für alle Fabriken gewahrt. Wenn im Arbeitsprozeß eine Verbesserung eintritt, durch welche die Anstrengung des Arbeiters verringert wird, so fällt auf den Arbeitgeber die Last einer Abänderung des Lohntarifs. Auf diese Weise ist der Baumwollspinner durch seine Stücklohnlisten wirksam dagegen geschützt, daß ihm mehr Arbeit ohne höheren Lohn abgezwungen wird. Dies ist in so hohem Grade der Fall, daß es sich als wünschenswerth herausgestellt hat, den Unternehmern freiwillig einen Theil der sich ergebenden Vortheile abzutreten, indem man die Lohnsätze in dem Maße erniedrigte, als die Zahl der Spindeln wuchs. Der Gewerkverein wollte dadurch unternehmungslustige Fabrikbesitzer zu weiteren Verbesserungen ermuthigen. Die Baumwollweber haben ähnliche Erfahrungen gemacht. Die Arbeit des Webers ist durch die Art des zu webenden Tuches bedingt, welche eine verwickelte Berechnung der Zahl der „Schüsse" rc. erfordert. Beim Zeitlohn würden sie außer bei der allerleichtesten Arbeit ganz der Gnade des Unternehmers überliefert sein. Durch eine technisch vollendete und sehr komplizirte Liste von Stücklöhnen aber bewirkt jedes die Anstrengung steigernde Element eine genau korrespondirende Steigerung des Lohnes. Nur bei einem solchen System kann die Gleichförmigkeit der Lohnhöhe erreicht werden.

In einer anderen zahlreichen Klasse von Fällen wird die Stückarbeit von den Arbeitern gleichfalls vorgezogen, um sich einen Standardlohnsatz zu sichern. Die Verhältnisse sind dabei jedoch gänzlich verschieden. Die Kohlenbergleute haben in einigen Grafschaften sowohl in Stückarbeit wie in Zeitarbeit lange Erfahrung gehabt. Das Resultat war, daß überall, wo ein starker Gewerkverein ist, die Stückarbeit für alle Häuer gefordert wird. Die Erklärung liegt in den Umständen, unter denen die Arbeit gethan wird. Es hat sich für die Unternehmer als ganz unmöglich erwiesen, die zahlreichen in den Gängen der Gruben zerstreuten Häuer durch Vorarbeiter oder Betriebsdirektoren beaufsichtigen zu lassen. Außer der Entlohnung der Häuer nach Stücklohnsätzen, war die einzig mögliche Alternative die Vermiethung der verschiedenen Theile der Grube an Arbeiterunternehmer, die Häuer nach der Stunde annahmen und neben sich arbeiten ließen. Dies war das berüchtigte „Buttysystem", gegen welches die organisirten Häuer hartnäckig gekämpft haben. Es stellte sich heraus, daß, wie groß auch immer der übliche

Standard für den Taglohn sein mochte, der Buttymeister, der das Tempo angab, die für diesen Lohn zu leistende Arbeit fortwährend steigerte, indem er selber mit ungewöhnlicher Energie arbeitete. Offenbar verlor der gewöhnliche Häuer bei diesem System alle Sicherheit, die ihm der Standardlohnsatz gewähren sollte. Für den Buttymeister lohnte es sich, das Tempo fortwährend zu „beschleunigen", da er das Produkt nicht nur seiner eigenen Extraanstrengung, sondern der seiner ganzen Gruppe erhielt. Nur dadurch konnten die gewöhnlichen Häuer sich die Gleichheit des Lohnsatzes sichern, daß sie die Buttymeister abschafften und selber im Stücklohn arbeiteten.

Dieselbe Vorliebe für Stückarbeit finden wir in anderen Gewerben bei Leuten, die unter einem Subunternehmer arbeiten, oder die einer anderen Klasse von im Stücklohn stehenden Arbeitern untergeordnet sind. Die Zuschläger z. B., die mit im Stücklohn arbeitenden Schmieden zusammen arbeiten, wurden früher nach Zeitlohnsätzen bezahlt. In fast allen Theilen des Landes haben sie jetzt die Segnungen einer Stücklohnrate erlangt, die zu derjenigen der Schmiede in einem bestimmten Verhältniß steht, so daß ihnen für jede von den Schmieden angewendete Extrabeschleunigung auch Extrazahlung zugesichert ist. Eine andere zahlreiche Klasse von Arbeitern, die sich in einer ziemlich ähnlichen Lage befinden, ist nicht so glücklich gewesen. Die „Helfer" der Schiffswerften, die unter den Plattenlegern (Eisenschiffsbauern) arbeiten, werden pro Tag bezahlt, während die Plattenleger Stücklöhne erhalten. Der erste Zweck jeder Verbindung der Helfer ist es stets gewesen, sich Stücklöhne zu sichern, damit ihre Bezahlung zu der Schnelligkeit und Intensität der Arbeit, die von den Plattenlegern angegeben wird, im Verhältniß stände. In Folge der Stärke des Gewerkvereins der Kesselschmiede, zu dem die Plattenleger gehören, sind jedoch die Helfer nie im Stande gewesen, ihren Zweck zu erreichen.[11] Die Eisen- und Stahlindustrien gewähren zahlreiche weitere Beispiele, in denen tagweise bezahlte Arbeiter anderen, die im Stücklohn arbeiten, untergeordnet sind. In allen diesen Fällen wünschen die untergeordneten Arbeiter nach Stücklohnsätzen bezahlt zu werden, um eine größere Gleichförmigkeit in der Entlohnung für die wirklich geleistete Arbeit zu erzielen.

Wir kommen jetzt zu den Gewerben, in denen die Stückarbeit von den Arbeitern aufs Entschiedenste verurtheilt wird. Auch hier wieder dreht sich der Beweisgrund um die Frage der Einheitlichkeit der Lohnzahlungsrate. Die Maschinen-

---

[11] Vergl. über die Helfer der Kesselschmiede oder Plattenleger den Artikel von J. Lynch im Report of the Industrial Remuneration Conference, London 1885, und die Debatte auf dem Gewerkvereinskongreß von 1878. Viele der Helfer sind jetzt Mitglieder des Nationalen Tagelöhnervereins (National Amalgamated Union of Labor) und anderer Tagelöhnervereine; vergl. die vor der Königlichen Arbeitskommission über sie gemachten Zeugenaussagen, 17. Mai 1892, Gruppe A.

bauer haben stets gegen die Einführung von Stückarbeit in ihr Gewerbe protestirt, da dieselbe fast nothwendig zu individuellen Arbeitsverträgen zurückführen müsse. Die Arbeit eines qualifizirten Mechanikers in einer Maschinenwerkstätte ist je nach den einzelnen Stücken so verschieden, daß bei einem Stücklohnsystem ein neuer Kontrakt für jede einzelne Arbeit nothwendig würde. Außerdem ist jeder Arbeiter mit einer Operation beschäftigt, die, wenn auch nur sehr wenig von denen seiner Arbeitsgefährten abweicht. Wenn sie alle stundenweise arbeiten, kann sehr leicht ein kollektiver Vertrag abgeschlossen und beobachtet werden. Wo aber jede nächste Arbeit von der letzten, wenn auch nur in kleinen Einzelheiten abweicht, da lassen sich unmöglich Preislisten im Voraus ausarbeiten, zu deren Anerkennung alle Arbeiter ihre Zustimmung geben können. Die Vertragschließung für jedes Stück Arbeit muß nothwendiger Weise dem Werkmeister und dem betheiligten Arbeiter überlassen bleiben. Kollektive Vertragschließung wird damit unmöglich. Das ist aber noch nicht alles. Da die Zeit und Arbeit, die ein besonderes Stück erfordern wird, sich nicht genau bestimmen lassen, so wird es für den Werkmeister unmöglich sein, selbst wenn er die beste Absicht hat, die Preise einander folgender Einzelarbeiten so festzusetzen, daß der Arbeiter denselben Lohn für dieselbe Kraftausgabe erhält. Und wenn wir überlegen, in welchem Nachtheil sich der einzelne, nicht durch kollektives Handeln geschützte Arbeiter nothwendiger Weise bei dem Abschluß eines Vertrags dem Unternehmerkapitalisten gegenüber befindet, so begreifen wir leicht die Haltung des Vereins der Maschinenbauer (Amalgamated Society of Engineers). Bei einem System, bei dem für jede einzelne Arbeit ein Einzelpreis festgesetzt wird, kommt, so erklärt derselbe, „wie wohl bekannt, über die Stückarbeit gar kein Vertrag zu Stande, sondern der Preis wird von dem Unternehmer diktirt und nach Belieben herabgesetzt". Und der Bericht fügt hinzu, daß „das System sehr häufig gebraucht werde, um die Löhne bedeutend herabzusetzen und dadurch die Verhältnisse der Arbeiter zu verschlechtern. ... Wenn ein erfahrener Arbeiter durch seine Geschicklichkeit und seinen Fleiß mehr als sein Arbeitsgefährte und viel mehr als seinen gewöhnlichen Taglohn einnimmt, so wird sofort eine Reduktion vorgenommen und dies wiederholt, bis eventuell nur noch der fähigste Arbeiter im Stande ist, durch die größte Anspannung und Bemühung das Existenzminimum zu erreichen, während die weniger geschickten darunter bleiben".[12]

---

[12] Abstract Report of the Councils (der Maschinenbauer) Proceedings, September 1860 bis April 1862, S. 24 bis 26.

Dieser Gebrauch, den Stücklohnsatz für alle Arbeiter nach der Schnelligkeit festzusetzen, mit der ein ausnehmend fähiger Arbeiter unter besonderem Drucke arbeitet, ist mehr als einmal von den Unternehmern unbewußt enthüllt worden. Bereits im Jahre 1727 sind in einem Handbuch mit dem Titel: „The Duty of

Wir könnten den Berichten der großen nationalen Vereine der Maschinenbauer, der Eisengießer und Zimmerleute zahllose ähnliche Proteste gegen die Einführung von Stückarbeit in ihre Gewerbe entnehmen, die alle ihren Beweis auf der erwiesenen Unmöglichkeit aufbauen, einen Standardlohnsatz aufrecht zu halten, wenn der Preis für jede Einzelarbeit besonders festgesetzt werden muß. Es ist aber interessanter, zu beobachten, wie sich dieselbe Ueberzeugung allmälig dem Verstande eines ausnehmend fähigen Unternehmers aufzwang. Im Jahre 1876 hielt William Denny, der bekannte Schiffsbauer am Clyde, der alle seine Arbeiter auf Stücklöhne gesetzt hatte, einen bemerkenswerthen Vortrag über die Vortheile dieser Lohnzahlungsmethode für Unternehmer und Arbeiter, in dem er besonders die Intensität der von ihr bewirkten Konkurrenz pries. Er war nicht im Stande, zu begreifen, weshalb die Arbeiter ein System verurtheilten, das „ihnen eine Lohnsteigerung von 25 bis 50 Prozent giebt — und meine Erfahrung bestätigt diesen Zuwachs als die Regel. — Damit sieht der Arbeiter sofort eine bequemere und behaglichere Lebensweise in seinem Bereich; er erhält die Möglichkeit, Ersparnisse zu machen, die ihm,

a Steward to his Lord“ von Eduard Laurence naive Anweisungen darüber gegeben, wie man am besten dies Ziel erreichen kann. „Wenn eine neue Arbeit, die wir in den folgenden Einzelheiten nicht erwähnt haben, verrichtet werden soll, so miethet der Werkmeister am besten einen guten Arbeiter, überwacht ihn den ganzen Tag, damit derselbe auch ein gutes Tagwerk verrichtet, und mißt dasselbe dann aus, um herauszufinden, wie viel es werth ist.“ Die Leistungsfähigkeit der Stückarbeit als eines Mittels für die Reduktion der Löhne wurde im Jahre 1852 in einem Briefe von Charles Walker und Sohn, einer Maschinenbaufirma, an die Times beschrieben. „Wenn Arbeit, welche bisher im Taglohn verrichtet wurde, nunmehr als Stückarbeit ausgegeben wird, so setzen die Unternehmer den Stücklohnpreis ein wenig niedriger als den Zeitlohnpreis fest, da sie wissen, wie die Produktion dabei wächst. Man findet aber, daß die Arbeiter der Quantität nach viel mehr leisten, als früher im Taglohn, und daß sie oft zehn Schilling pro Tag verdienen, während sie im Taglohn von fünf Schilling sechs Pence pro Tag viel weniger als die Hälfte der Arbeit fertiggestellt haben. Dieser Satz ist so allgemein anerkannt, daß Fabrikanten es sich zur privaten Regel gemacht haben, den bei Extraarbeiten beschäftigten Arbeitern den „Taglohn und ein Viertel“ oder den „Taglohn und ein Drittel“ zu verdienen zu geben, und die Preise dementsprechend reduzirt haben; d. h. wenn der Taglohn eines Arbeiters fünf Schilling beträgt, so muß der Preis so festgesetzt werden, daß derselbe schließlich sechs Schilling drei Pence oder sechs Schilling acht Pence pro Tag verdient. Wir billigen diese Methode nicht ganz und glauben, daß sie zu Klagen der Arbeiter geführt hat.“ (Times, 9. Januar 1852.) So erhalten also die Unternehmer nicht nur den Vortheil des gesteigerten Produktenquantums bei gleichbleibendem fixen Kapital, sondern haben es auch fertig gebracht, das Verhältniß zwischen der von dem Arbeiter ausgegebenen Energie und dem Betrag an Nahrungsmitteln, den er erhält, zu ihrem Vortheil in hinterlistiger Weise zu ändern.

wenn er ein nüchterner und sorgsamer Mann ist, den Genuß eines erfreulichen Alters ermöglichen; er kann sogar genügend Geld ansammeln, um jeden Lohnsatz, der ihm ungenügend erscheint, selbständig zurückzuweisen.“ [18]

Trotz aller dieser Lockmittel beharrten die Gewerkvereine auf ihrem Widerstand. Nach weiteren zehn Jahren Erfahrung über die Wirkungsweise der Stückarbeit dämmerte Herrn William Denny endlich der wahre Grund des Widerstrebens seiner Arbeiter auf. In einem interessanten Briefe vom Jahre 1886 beschreibt er seine Bekehrung:

„Als ich mein Flugblatt: The Worth of Wages veröffentlichte, stand ich unter dem Eindruck, daß die Stücklohnsätze, wie die Zeitlohnsätze nach meiner damaligen Annahme, sich selbst reguliren würden. Eine längere Erfahrung mit der Stückarbeit hat mich davon überzeugt, daß die Stücklohnpreise, mit Ausnahme der Fälle, in denen die Sätze von der Gesammtheit der Arbeiter in einem Unternehmen und ihren Arbeitgebern bestimmt und in einem Vertrag festgesetzt werden können, keine sich selbstregulirende Kraft haben und durch den Druck einer heftigen Konkurrenz unter ein Niveau gedrückt werden müssen, das ich nicht als richtig betrachten kann. Nun giebt es aber einen großen und sehr wirklichen Unterschied zwischen Stückarbeit, für die regelmäßige Preissätze festgelegt werden können, und zwischen Stückarbeit, bei der die Arbeiter über einzelne Arbeiten von mehr oder weniger großem Umfang Verträge abschließen. Bei der ersteren Art von Stückarbeit können die Lohnsätze, ebenso wie bei den Zeitlöhnen, von den gemeinsam vorgehenden Unternehmern und Arbeitern leicht und wirksam kontrollirt werden. Bei der letzteren dagegen, wo es an einem bestimmten Standard fehlt, können die Preise sehr leicht zu hoch für eine leistungsfähige Konkurrenz gesteigert oder zu niedrig herabgedrückt werden, als daß sie die Arbeiter für die Extraanstrengung und Initiative entschädigen könnten, die in der Natur der Stückarbeit selbst liegt. Bei Arbeiten, wie es die der Nieter, Eisenmonteure und Plattenleger und in mancher Hinsicht auch die der Schiffszimmerer sind, können Standardpreise und -Lohnsätze festgestellt und kontrollirt werden, und die Arbeiter werden sich wahrscheinlich keine Einrichtung, die sie für ungerecht halten, längere Zeit gefallen lassen. Es ist in der That viel wahrscheinlicher, daß sie durch ihr Festhalten an einheitlichen Lohnsätzen für einen ganzen Distrikt den intelligenteren und energischeren Unternehmern Unrecht thun, die durch die Einführung neuer Maschinen und Arbeitsprozesse direkt dazu beitragen, Arbeit in die Distrikte zu ziehen. Wenn die Stücklohnsätze nicht um so viel reduzirt werden, daß die von solchen Unternehmern eingeführten Verbesserungen in den Arbeitsmethoden und in der Maschinerie ihre volle Wirkung auf die Herabsetzung der Produktionskosten

[18] William Denny, The Worth of Wages (Dumbarton 1876).

ausüben können, so werden dieselben die Neigung haben, ihre Versuche aufzugeben, wodurch die Arbeitsgelegenheit in ihren Distrikten vermindert wird. Bei solchen Verbesserungen können die Lohnsätze reduzirt werden, ohne daß das wirkliche Einkommen der Arbeiter im Geringsten verringert wird. Unserer Erfahrung nach haben sich auch unsere Arbeiter stets bereit gezeigt, diese Punkte in gerechter und verständiger Weise in Betracht zu ziehen. Oft haben sie selbst Vorschläge gemacht, durch die die Produktionskosten beträchtlich reduzirt wurden. Für solche Erfindungen und Hilfeleistungen werden die Arbeiter direkt durch unser Prämiensystem belohnt, über welches Einzelheiten in Ihren Händen sind.

Bei der zweiten Art von Stückarbeit, bei der es sich um Verträge handelt, in denen keine Sätze von der Gesammtheit der Arbeiter bestimmt und kontrollirt werden können, müssen die Preise nothwendiger Weise der Gegenstand von Verhandlungen zwischen den einzelnen Arbeitern oder Gruppen von Arbeitern und ihren Werkmeistern sein. Hier hängt es von der Kontrolle der Geschäftsleiter ab, ob diese Art von Stückarbeit zu extravagant hohen Preisen oder zu solchen Reduktionen der Vertragspreise führt, daß dieselben entweder geringer sind als die Zeitlöhne oder sich nur so wenig über die Zeitlöhne erheben, daß sie die Arbeiter für ihre besonderen Anstrengungen nicht entschädigen. Wir haben gefunden, daß die beste Methode für die Prüfung solcher Stücklöhne darin besteht, das Einkommen der Stücklohnarbeiter während einer gegebenen Zeit mit den Zeitlöhnen zu vergleichen, die sie während derselben Zeit erhalten haben würden. Es ist die Aufgabe eines unserer Theilhaber, diesen Theil der Arbeit zu kontrolliren, was er gewöhnlich zum Vortheil der Arbeiter thut. Dabei leitet uns der Gedanke, daß die Arbeiter bei derartiger Stückarbeit durchschnittlich um 25 bis 50 Prozent höhere Löhne verdienen sollen, als bei Zeitarbeit. Es fehlt nicht an gelegentlichen Ausnahmefällen, in denen die Resultate entweder mehr oder weniger günstig sind. Wenn sie weniger günstig sind, so betrachten wir sie nicht nur als Verlust für die Arbeiter, sondern auch als nachtheilig für uns. Der Grund dafür ist klar. Wenn die Arbeiter nicht merken, daß ihre Anstrengungen ihnen wirklich bessere Löhne bringen und daß gesteigerte Anstrengungen und bessere Arbeitseinrichtungen noch weitere Lohnsteigerungen bringen werden, so ist es mit jedem Antrieb zu Fleiß oder zu Verbesserungen zu Ende.

Ein wohlmeinender Werkmeister z. B. wollte die Arbeitskosten seiner Abtheilung vermindern und reduzirte seine Stücklohnpreise so sehr, daß er seinen Arbeitern nicht nur jeden gesunden Antrieb zur Thätigkeit nahm, sondern auch ernstliche Unzufriedenheit unter ihnen erregte. Unsere Methode, die Stückarbeit zu analysiren und zu kontrolliren, machte es uns möglich, dies zu erkennen und abzustellen, bevor ernstliche Mißstimmung entstanden war. In

einem anderen Beispiel vermied ein Werkmeister allerdings den eben von mir gerügten Fehler, gab aber seine Kontrakte in so kleinen und zerstreuten Theilen und zu solchen Bedingungen über die Art und Weise ihrer Ausführung und die Bildung der Arbeitsgenossenschaften aus, daß er nicht nur das Einkommen der Arbeiter fast auf die Zeitlohnsätze reduzirte, sondern auch ernstliche Mißstimmung unter ihnen hervorrief. Er zwang gewöhnlich die Arbeiter, seine persönlichen Günstlinge in ihre Arbeitsgenossenschaften aufzunehmen, die wie sehr natürlich diesen Arbeitsgenossenschaften zur Last wurden. Sobald unsere Statistik und unsere Untersuchungen uns diese Thatsachen enthüllten, setzten wir es durch, daß die mit den Arbeitern abgeschlossenen Verträge von genügend großem Geldbetrag waren, um es den Arbeitern zu ermöglichen, sich zu organisiren und leistungsfähig zu arbeiten. Wir schafften die oben erwähnten mangelhaften Einrichtungen ab und stellten den Grundsatz auf, daß die Arbeitsgenossenschaften vollständig freiwillig sein sollten. Dadurch wurden wir in den Stand gesetzt, ohne auch nur einen einzigen Preis zu ändern, sofort ihre Löhne von einem Niveau, das nur wenig über dem der Zeitlöhne stand, um einen sehr befriedigenden Prozentsatz zu heben und alle Unzufriedenheit zu entfernen. Diese beiden Beispiele zeigen, wie nothwendig bei diesem Stückarbeitssystem eine direkte Kontrolle der Leute ist, die mit seiner Ausführung betraut sind. Wenn die Besitzer eines Geschäfts immer abwesend sind oder sich nicht um dasselbe kümmern, so haben die Arbeiter ein sehr wirksames Mittel, durch das sie derartige Stückarbeit kontrolliren können: sie müssen dafür sorgen, daß der Standard der Zeitlöhne immer völlig klar und in Wirksamkeit bleibt, und daß regelmäßige Vergleiche mit der Stunde Stückarbeit angestellt werden. Solche Vergleiche würden sie sofort in den Stand setzen, zu einem richtigen Schluß darüber zu kommen, ob die bezahlten Preise für sie hinreichend vortheilhaft sind.

Es giebt außerdem noch eine Art gemischter Stückarbeit, bei der qualifizirte Arbeiter Tagelöhner zu Zeitlöhnen anstellen, die den ungelernten Theil der Arbeit verrichten. Auch hier ist eine Kontrolle nothwendig, da es vorkommt, daß gelernte Arbeiter ihre Handlanger absichtlich oder unabsichtlich ungerecht behandeln. Ich weiß von einem Falle, in dem solche Stücklohnarbeiter die Zeitlöhne ihrer Handlanger am Lohntag ohne jede vorausgängige Anzeige reduzirten. Andererseits giebt es wieder Beispiele, in denen diese Handlanger sich gegenüber den qualifizirten Arbeitern, von denen sie beschäftigt werden, in unvernünftiger und unbilliger Weise benehmen.

Kurz, die Methode der Stückarbeit kann nicht absolut gebilligt oder verworfen werden, sondern das Urtheil, das ich über sie abgeben würde, hängt ab von dem Geist und der Art und Weise, in der sie zur Ausführung gelangt. Bei der Stückarbeit aber, die ihrer Natur nach nicht auf regelmäßige

Sätze reduzirt werden kann, ist es nothwendig, daß entweder der Unternehmer die Verantwortlichkeit auf sich nimmt, die Interessen der Arbeiter zu schützen, oder daß die Arbeiter selbst in der von mir vorgeschlagenen Weise eine wirksame Kontrolle über sie ausüben.

Es giebt außerdem Umstände, in denen auch Stücklohnsätze von allgemeinerer Geltung zu Werkzeugen großer Bedrückung werden können. Ich meine Fälle, in denen die Arbeiter keinen wirksamen Widerstand leisten können und die Unternehmer entweder selbst durch eine Konkurrenz, über die sie keine Macht haben, zerrieben werden, oder in denen die Unternehmer durch ihre Stellung und ihr Kapital eine ungeheure Macht, aber kein entsprechendes Gefühl von Verantwortlichkeit ihren Arbeitern gegenüber besitzen. Ich hoffe, der Tag ist nicht mehr fern, an dem gewohnheitsmäßig abwesende Unternehmer mit derselben Verachtung und Mißbilligung betrachtet werden, wie stets abwesende Grundbesitzer. Wenn eine solche gesunde öffentliche Meinung jemals herrschend wird, dann wird sie hoffentlich in erster Linie die Unternehmer beeinflussen, deren Unternehmungen zum großen Theile oder gänzlich nach dem Stücklohnprinzip geleitet werden.“[14]

In dieser fähigen Darstellung findet die ablehnende Haltung der Vereinigten Maschinenbauer gegenüber der Einführung der Stückarbeit in ihr Gewerbe volle Anerkennung. Kein Gewerkvereinler hätte zwingender als Denny die Unmöglichkeit eines einheitlichen Lohnsatzes bei einem System individueller Stücklohnverträge ausdrücken können. Allerdings verließ sich Denny zur Milderung der Uebelstände auf das persönliche Eingreifen aufgeklärter und wohlwollender Unternehmer. Wir brauchen uns aber nicht zu wundern, daß die Arbeiter gezögert haben, ein System zuzulassen, das eingestandenermaßen die vollständige Aufgabe ihrer bisherigen Stellung in sich schließt. Es ist außerdem zum mindesten zweifelhaft, ob der gute Unternehmer, der seine Arbeiter gegen den Eifer seiner Werkmeister, die Produktionskosten zu verringern, schützt, in der Konkurrenz mit seinen weniger gewissenhaften Rivalen, die den denkbar vortheilhaftesten Vertrag mit ihren Arbeitern abschließen, lange überleben würde.

William Denny hatte die Arbeiter darauf aufmerksam gemacht, wie wichtig es für sie sei, alle Stücklohneinkommen systematisch nach dem Zeitlohnsatz zu kontrolliren; sein Wink ist seitdem von dem Verein der Maschinenbauer aufgenommen worden. In einigen Fällen wird die Stückarbeit jetzt von dem Verein selbst in hoch organisirten Distrikten unter der Bedingung erlaubt, daß jeder Arbeiter der Werkstätte in jeder Woche das Fünfviertelfache der Zeitlöhne, unabhängig von der Größe seiner Produktion, verdienen solle. Wenn

[14] A. B. Bruce, Life of William Denny (London 1889), S. 113; vergl. auch den Artikel über Denny in dem Dictionary of Political Economy.

bei Beendigung der Einzelarbeit noch ein Ueberschuß vorhanden ist, so darf er denselben annehmen. Bei dieser Einrichtung läßt sich offenbar eine Art einheitlichen Lohnsatzes aufrecht erhalten. Die natürliche Neigung der Werkmeister, die Lohnsätze zu reduziren, wird durch die Kenntniß zweier Thatsachen in Schranken gehalten: erstens, daß es unter keinen Umständen ein Vortheil für sie sein wird, die Stücklohnpreise niedriger als das Fünfviertelfache der Zeitlöhne, selbst für den langsamsten Arbeiter der Werkstatt, zu normiren; zweitens, daß die Arbeiter im sicheren Besitz des fünfviertelfachen Zeitlohns von selbst zur Zeitarbeitsgeschwindigkeit zurückkehren werden, wenn die Stückarbeitspreise sich nicht genügend über das Minimum erheben, um einen wirklichen Antrieb zu außerordentlichen Anstrengungen zu liefern. Ein derartiges Lohnzahlungsmittel kann indeß nicht als eigentliche Stückarbeit gelten. Es handelt sich hier vielmehr um eine besonders hohe Zeitlohnskala mit einem Bonus für das überschüssige Produktenquantum.[15]

Die Ueberlegungen, welche William Denny von seinem Enthusiasmus für die konkurrirende Stückarbeit bekehrten, gelten nicht nur für die verschiedenen Abtheilungen der Maschinen- und Schiffbaugewerbe, sondern auch für die Arbeit der Zimmerer, Röhrenleger, Steinmaurer und Backsteinmaurer. In allen diesen Gewerben sind die einzelnen Arbeiten so sehr voneinander verschieden, daß die Stückarbeit mit der kollektiven Vertragschließung unverträglich ist. Die Arbeit der Röhrenleger, die verschieden starke Röhren in den verschiedensten Plätzen zu legen haben, kann offenbar nur nach der gebrauchten Zeit abgeschätzt werden. Die Steinmetzen, die Steine von verschiedener Härte, verschiedener Gestalt und mit mehr oder weniger lästigen Fehlstellen bearbeiten, finden es unmöglich, eine Liste von Stücklohnsätzen aufzustellen, nach der auf gleiche Arbeit gleich hohe Löhne entfallen würden. Dasselbe gilt für die mannigfache Arbeit der Zimmerer und Tischler. Wenn wir zu dem eigentlichen Häuserbau in Backstein oder Stein kommen, so scheint auf den ersten Blick Einheitlichkeit eher möglich zu sein. Wenn wir aber die Reihe der Backsteinmaurer und Steinmaurer beobachten, wie sie nebeneinander eine Mauer bauen oder den Rohbau eines Hauses aufrichten, so begreifen wir die Unmöglichkeit, die von jedem einzelnen von ihnen verrichtete Arbeit genau auszurechnen. Auch der anspruchsvollste Unternehmer hat dies niemals versucht. „Stückarbeit“ bei der Aufrichtung von Mauern oder Häusern ist thatsächlich der Gegenstand langer bitterer Streitigkeiten bei den Backsteinmaurern gewesen. „Stückarbeit“ bedeutet aber in diesem Gewerbe nicht die Löhnung des einzelnen Arbeiters nach dem Stück, sondern die Weitervergebung eines Theil-

[15] Ueber andere Spielarten des „Bonus für das Produktenquantum“ vergleiche die scharfsinnigen Unterscheidungen von D. F. Schloß in The Methods of Industrial Remuneration. 2. Ausgabe (London 1894).

kontrakts für die Arbeit an einen „Stückmeister" (piece master), der dieselbe von Backsteinmaurern nach **Zeitlöhnen** ausführen läßt. Dies System von Theilkontrakten, zur Verwirrung der außerhalb des Gewerbes stehenden Leute fälschlich „Stückarbeit" genannt, wird aus denselben Gründen verworfen, die die Kohlenbergleute gegen das „Buttysystem" vorbringen. Der mitarbeitende Theilunternehmer beschleunigt das Arbeitstempo, um dadurch nicht nur den Vortheil seiner eigenen Extraanstrengung, sondern auch den seiner Gruppe einzuheimsen. Es ist im Grunde ein betrügerischer Versuch, Stückarbeitsanstrengung für Zeitlöhne zu erhalten. Da nach der Ansicht der Sachverständigen dies System stets zu lüderlicher Arbeit seitens des Subunternehmers oder Stückmeisters führt, so ist es von verständigen Bauunternehmern längst aufgegeben worden und wird jetzt gewöhnlich in den Spezialbedingungen der Architekten verboten.

In scharfem Gegensatz, sowohl zu den Vereinen, die wie die der Baumwollspinner und Kohlenbergleute an der Stückarbeit festhalten, wie zu den Vereinen der Backsteinmaurer und der Steinmaurer, die an der Zeitarbeit festhalten, stehen die Vereine, die den beiden Lohnzahlungsmethoden anscheinend gleichgiltig gegenüberstehen. Die verschiedenen Vereine der Setzer haben in allen Theilen des Landes seit mehr als einem Jahrhundert sowohl die „Skala" der Stücklohnsätze, wie die der „stab"- oder Zeitlöhne anerkannt. Bei den zahlreichen Revisionen der Kollektivverträge zwischen Unternehmern und Arbeitern sind die Setzer fortdauernd bemüht gewesen, einen Standardsatz aufrecht zu erhalten. „Im Allgemeinen", so berichtet der Revisionsunterausschuß an den Londoner Setzerverein im Jahre 1890, „ist unser Wunsch gewesen, die Skala so zu verbessern, daß alle Setzer so viel wie möglich auf gleichem Fuße stehen, einerlei mit welcher Art Arbeit sie beschäftigt sind und ob sie als Stücklohn- oder stab-Arbeiter arbeiten, wobei natürlich für die verschiedenen Fähigkeiten der Arbeiter Spielraum gelassen wird." [16] Obschon die Setzerarbeit viele verschiedene Spielarten aufweist, so können diese doch, abweichend von bestimmten Operationen im Maschinenbau, ziemlich genau in einer „Skala" aufgezählt werden, die circa dreißig bis vierzig Oktavseiten umfaßt. Die Stückarbeit schließt also keineswegs die kollektive Vertragschließung oder die Behauptung einer Standardrate aus und wird deshalb auch von den Arbeitern nicht verurtheilt. Andererseits kann aber das Arbeitstempo des Setzers weder durch die Maschinerie noch durch einen eifrigen Werkmeister beschleunigt oder übertrieben werden, so daß kein Grund für eine Verwerfung der Zeitlöhne vorhanden ist, wenn der Unternehmer dies System vorziehen sollte. [17] That-

---

[16] Report of Sub-Committee appointed to revise the London Scale of Prices, 1890.

[17] Die Stücklohnzahlung war im achtzehnten Jahrhundert in den britischen Druckereien offenbar allgemein. Die Einführung der Werkstatt- (Establishment-)

sächlich wird der einfache gewöhnliche Buch- und Zeitungssatz nach dem Stücklohnsystem, dagegen Korrekturen und besonders schwer zu berechnende Arbeiten von „stab“-(Zeitlohn-)Arbeitern ausgeführt.

Das andere hervorragende Beispiel einer gleichzeitigen Annahme vou Stück- und Zeitarbeit gewährt uns der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers and Ironshipbuilders). Die Hauptmasse der Arbeit beim Bau neuer Schiffe wird nach dem Stück zu festen Lohnsätzen verrichtet, die, wie wir schon hervorhoben, von dem Distriktsausschuß des Vereins und den einzelnen Firmen oder dem lokalen Unternehmerverband bestimmt werden. Reparaturarbeit, die sich nicht im Voraus klassifiziren läßt, wird dagegen nach Zeitlohnsätzen verrichtet. So bestimmen die Statuten für den Mersey-Distrikt: „Alle Arten Stückarbeit sind bei Reparaturen, ob in nassen oder in trockenen Docks, verboten. Kein Arbeiter soll irgendwie verpflichtet sein, eine bestimmte Anzahl von Nieten fertig zu stellen oder ein bestimmtes Quantum anderer Arbeit im Laufe eines Tages zu verrichten. Auf jeden Fall soll aber das Prinzip: ein anständiges Tagwerk für einen anständigen Taglohn treu und ehrenhaft von jedem Mitglied dieses Vereins beobachtet werden.“ [18] Dieselbe Unterscheidung beeinflußt auch in unbewußter Weise die

---

oder Zeitlöhne war eine Neuerung der Unternehmer zu Beginn des jetzigen Jahrhunderts. Nur mit einigem Widerstreben stimmten die Arbeiter ihr zu; einige griffen sie an, weil sie glaubten, sie würden eine Reduktion der Löhne nach sich ziehen (vergl. Place M.S.S. 27799—99/103). Die Annahme beider Lohnzahlungsmethoden führte den Erlaß einiger Hilfsparagraphen mit sich, die unbillige Löhne, von denen man eine Herabsetzung der Sätze erwartete, verhindern sollten. So dürfen z. B. Unternehmer nicht ohne gebührende Kündigung von einem System zum anderen übergehen, da man sonst von den Arbeitern die Ausführung aller schwierigen Arbeiten nach dem Stücklohn verlangen würde, den „Speck“ (oder die vortheilhafte Arbeit) dagegen zu Zeitlöhnen ausgeben würde. Künstliche Anordnungen sind für eine gerechte Vertheilung des „Speckes“ getroffen; häufig wird der „clicker“, der den „Satz“ unter die verschiedenen Setzer vertheilt, von der Gesammtheit der Arbeiter, der sogenannten „chapel“, angestellt und bezahlt. Viele Streitigkeiten sind entstanden, weil die Unternehmer den Stücklohnarbeitern den „Speck“ vorenthalten wollten, oder weil sie die Stücklohnarbeiter benützen wollten, um das Arbeitstempo der Zeitlohnarbeiter zu beschleunigen. Die Setzervereine sehen es daher am liebsten, wenn sich der Unternehmer auf eines der beiden Systeme beschränkt. Im Jahre 1876 entschied ein gemeinsamer Ausschuß der Druckereibesitzer und Setzer in Glasgow, daß das „clicking-System“ oder die gerechte Austheilung des „Speckes“ so viel werth sei, wie eine Preissteigerung um einen Farthing für 1000 „n“; diese Lohnerhöhung wurde den Setzern in Werkstätten, wo dies System nicht in Geltung war, zugebilligt. M. S. Minutes of Glasgow Typographical Society, 12. Dezember 1876.

[18] Bye-laws for the Mersey District United Society of Boilermakers and Ironshipbuilders (Liverpool 1889).

Zinnblecharbeiter, die weniger glücklich als die Kesselschmiede, noch nicht ihr ganzes Gewerbe erfolgreich in einem einzigen Verein organisirt haben. Der Allgemeine Verein der Zinnblecharbeiter (General Union of Tinplate Workers, Hauptquartier Liverpool), deren Arbeit im Wesentlichen zum Schiffsbau gehört und so verschiedenartig ist, daß es schwierig, wenn nicht unmöglich wäre, eine Stücklohnliste aufzusetzen, hält am Zeitlohn fest. Der Amalgamirte Verein der Zinnblecharbeiter (National Amalgamated Tinplate Workers' Union, Hauptquartier Wolverhampton), zu dem hauptsächlich die Arbeiter von Blechtöpfen und -Pfannen gehören, hat eine regelrechte Preisliste und zieht Stückarbeit vor. So genau deckt sich der Unterschied in der Lohnpolitik mit dem Unterschied in der Arbeitsweise, daß der Zweigverein des Allgemeinen Vereins (des Schiffswerftvereins) in Manchester, der ausnahmsweise mit der Fabrikation von Töpfen und Pfannen beschäftigt ist, sich weigert, das von den Hafenzweigvereinen hochgehaltene Zeitlohnprinzip anzuerkennen und es vorzieht, nach dem Stück zu arbeiten. In beiden Fällen ist das Ziel dasselbe, nämlich die Behauptung eines Standardlohnsatzes. Die Differenz der Politik der beiden Vereine, die sich, wie man sieht, aus der verschiedenen Natur ihrer Arbeit entwickelt, wird von keinem derselben klar begriffen und ist daher die Ursache konstanter Reibung zwischen ihnen. So konmt es, daß der Allgemeine Verein, ohne dabei an seinen Zweigverein in Manchester zu denken, den Amalgamirten Verein des Verraths an dem Hauptprinzip des Gewerkvereinswesens anklagt, weil er nicht für Zeitlöhne eintritt. Dagegen kann der letztere Verein, voll Vertrauen zu seinen Stücklohnlisten, nicht einsehen, weshalb er nicht Zweigvereine von Stücklohnarbeitern in den Häfen einrichten sollte, wo bisher Zeitarbeit vorgeherrscht hat, und wo die Einführung von Stückarbeit wahrscheinlich jede kollektive Vertragschließung zerstören würde.

Dies Beispiel zeigt, wie wenig sich oft die einzelnen Gewerkvereine der Prinzipien bewußt sind, auf die sich ihr empirisches Vorgehen thatsächlich gestützt hat. Derselbe Mangel an Klarheit führt bisweilen zu einem hartnäckigen Festhalten an der bisher gebräuchlichen Lohnzahlungsmethode, lange nachdem sich die Verhältnisse geändert haben. So hätten die Tischler, bei denen die kollektive Vertragschließung in ihrer ausgebildeten Form so gut wie verschwunden ist, ihre Organisation vielleicht aufrecht erhalten können, wenn sie, wie die Backsteinmaurer und die Steinmaurer, mit aller Entschiedenheit zum Zeitlohn zurückgekehrt wären. Zu Anfang des Jahrhunderts hatten die Tischler ausführliche, von Unternehmern und Arbeitern gemeinsam festgesetzte Preislisten; und es fehlt nicht an zahlreichen Zeugnissen dafür, wie erfolgreich die damaligen Vereine der Tischler bei der kollektiven Vertragschließung waren. In Folge der großen Aenderungen und Vervielfältigungen der Modelle und der Aenderung der Arbeitsprozesse sind die Listen seit langer Zeit veraltet

und Niemand hat es bisher fertig gebracht, die zahllosen, bei der Möbelfabrikation vorkommenden Arbeiten zu klassifiziren. „Akkordarbeit", „Arbeit in Bausch und Bogen" und andere Arten individueller Verträge sind demgemäß in Geltung. So stark ist aber die Tradition und der Gebrauch von Stücklohnarbeit im Gewerbe, daß keiner der verschiedenen Vereine, die periodisch während des letzten halben Jahrhunderts entstanden sind, für Zeitlöhne hat eintreten können. Kollektives Handeln geht daher jetzt selten über den Abschluß von „Werkstättenverträgen" hinaus und ist selbst darin häufig erfolglos.

Einem anderen Beispiel von hergebrachter Anhänglichkeit an eine überlieferte Lohnzahlungsmethode begegnen wir in der hartnäckigen Weigerung der Eisengießer und Maschinenbauer, die Einführung von Stückarbeit sogar für die Arbeiten zuzugeben, die die fortwährende Wiederholung derselben Operation erfordern. Wir haben bereits dargestellt, weshalb die Hauptmasse der Arbeit einer Maschinenwerkstätte nicht zu Stücklohnsätzen ausgeführt werden kann, falls eine kollektive Vertragschließung bestehen soll. Mit der ungeheuren Ausdehnung des Gewerbes und der Anwendung von Maschinerie auf einzelne Arbeitsprozesse findet aber eine beträchtliche Abtheilung der Maschinenbauer und „Maschinenformer", daß sie fortwährend nur dieselben Waaren fertigstellen. Für diese ließe sich eine einheitliche Stücklohnliste sehr wohl aufstellen, und wäre mit der kollektiven Vertragschließung vollständig verträglich. So stark war aber der hergebrachte Widerwillen der Arbeiter gegen die Stückarbeit (d. h. „Akkordarbeit" und individuelle Verträge), daß der Verein der Maschinenbauer bis zum Jahre 1892 den Unternehmern die Einführung aller Stückarbeit absolut verweigerte, mit dem Resultat, daß Werkstätte nach Werkstätte sich ihnen schloß. Endlich, auf der alle fünf Jahre abgehaltenen Sitzung ihres „Parlaments" im Jahre 1892, beschlossen die Maschinenbauer die Aufstellung von Stücklohnlisten in den Fällen zu gestatten, in denen sie möglich wären, und stellte besoldete Beamte mit der Aufgabe an, diese neue Art der kollektiven Vertragschließung anzuwenden. Die Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) weigert sich noch jetzt, diesen Schritt zu thun; der mechanische Maschinenguß wurde daher einer besonderen Klasse von Arbeitern übertragen, die aber in dem alten Verein nicht aufgenommen werden können.

Wir sind jetzt im Stande, einige allgemeine Schlußfolgerungen über das Verhalten der Gewerkvereinler gegenüber der Stück- und Zeitarbeit zu formuliren. Es ist falsch, zu behaupten, daß die Gewerkvereine sich gegenüber der Stückarbeit als solcher ablehnend verhalten; thatsächlich nimmt die Majorität der Gewerkvereinler dieses Lohnzahlungssystem bereitwillig an oder verlangt dasselbe sogar entschieden. Ebenso falsch ist es, zu behaupten, daß die Unternehmer allgemein Stücklöhne vorziehen. Die Mitglieder der großen Klasse

von Subunternehmern in allen Industrien versuchen immer Zeitarbeiter zu beschäftigen, um aus ihren Antreibertalenten den vollsten Vortheil zu ziehen. In derselben Weise beklagen sich Unternehmer, deren Maschinerie rapide verbessert wird, über die Unbilligkeit des Stücklohnsystems, da dasselbe sie um einen Theil des ihnen aus dem schnelleren Arbeitstempo zuwachsenden Gewinns zu bringen geeignet ist. Der Kapitalist sucht mehr Arbeit für den alten Lohn zu erhalten. Bisweilen läßt sich das am besten durch Stückarbeit, bisweilen durch Zeitarbeit erreichen. Die Arbeiter dagegen streben nach höherem Lohn für dieselbe Arbeitszeit. Augenblicklich kann dies der Arbeiter jedenfalls am leichtesten bei Stückarbeit erreichen; aber nicht einmal um den Preis höherer Löhne bei gleicher Arbeitszeit will der erfahrene Arbeiter zu dem individuellen Vertrag mit all seinen Gefahren zurückkehren. Die Gewerkvereine erkennen daher Stückarbeit nur dann an, wenn sie sich mit der kollektiven Vertragschließung verträgt, d. h. wenn eine Standardpreisliste gemeinsam von den Unternehmern und den Vertretern der gesammten Arbeiter aufgestellt werden kann. Dies läßt sich thatsächlich, wenigstens so weit die sich über ungelernte Arbeit erhebenden Gewerbe in Betracht kommen, in der Mehrheit der organisirten Industrien ausführen, und in ihnen herrscht daher die Stückarbeit unter Zustimmung sowohl der Unternehmer wie der Arbeiter. Es läßt sich also unmöglich entscheiden, ob die Gewerkvereine im Ganzen die Ersetzung der Stückarbeit durch Zeitarbeit begünstigt oder entmuthigt haben. Einerseits hat jedes Anwachsen der Gewerkvereinsorganisation und besonders jede Vermehrung der Zahl der besoldeten Gewerkvereinsbeamten die Ausbildung fester Stücklohnlisten mehr und mehr ermöglicht. Dieser Prozeß erfaßt ein Gewerbe nach dem anderen. Andererseits hat gerade die Aufstellung solcher Listen den Wunsch der Unternehmer nach Stückarbeit herabgestimmt, während die Gewerkvereine jeder Lohnzahlungsmethode, die, wie die „Akkordarbeit“ oder „Arbeit in Bausch und Bogen“ individuelle Verträge mit sich bringt, als unversöhnliche Feinde gegenüberstehen.

Und gerade so, wie der dem Standardlohnsatz zu Grunde liegende Gedanke uns ein Verständniß des Verhaltens der Gewerkvereine gegenüber der Stückarbeit möglich gemacht hat, so wirft derselbe auch Licht auf die verschiedenen, weniger wichtigen Regeln der einzelnen Gewerkvereine. Verschiedene Vereine von Arbeitern, die nach Zeitlohn arbeiten, haben periodisch versucht, eine wirkliche und nicht nur nominelle Gleichheit der Lohnrate dadurch zu erreichen, daß sie nicht nur den Minimalgeldlohn, sondern auch das Maximal-Arbeitsquantum festsetzten, das für den Lohn geleistet werden sollte. Einige dieser Regeln sind als klassische Beispiele für die Thorheit und Schlechtigkeit der Gewerkvereine berühmt geworden. Der fünfte Paragraph der Loge des Tagelöhnervereins von 1867 (Laborers' Union) in Bradford wurde vor

der Kommission über die Gewerkvereine zitirt: „Du wirst streng ermahnt, Dich nicht über gute Regeln hinwegzusetzen, indem Du das Doppelte der verlangten Arbeit thust und Andere zu gleichem Thun zwingst, um Dir ein freundliches Lächeln des Meisters zu erringen.“ [19] Ebenso wurde die folgende Satzung der Loge des Vereins der Maurerhandlanger (Bricklayers' Laborers Union) von Leeds angeführt: „Jeder Bruder im Verein, der mehr als die gewöhnliche Zahl, d. h. acht Backsteine trägt, soll 1 Schilling Strafe zahlen, zahlbar innerhalb eines Monats, oder so lange seinen Anspruch auf Unterstützung verlieren, bis er die Strafe gezahlt hat.“ [20] Solche Regeln waren durchaus nicht nur auf ungelernte Arbeiter beschränkt. Von dem Verein der Backsteinmaurer von Manchester (Manchester Bricklayers' Association) behauptete man die Existenz der folgenden Regel: „Jeder, der schneller läuft und arbeitet, als die Regel ist, soll für das erste Vergehen 2 Schilling 6 Pence, 5 Schilling für das zweite und 10 Schilling für das dritte Vergehen zahlen; wenn er trotzdem fortfährt es zu thun, soll der Ausschuß mit ihm thun, wie ihm gut dünkt.“ [21] Die Hilfskasse der Steinmaurer nahm im Jahre 1865 die folgende Satzung an: „In Gegenden, wo das schädliche und verderbliche Antreibesystem (chasing) im Schwange ist, sollten die Logen keine Anstrengung scheuen, es abzuschaffen. Soviel als möglich sollten wir es uns zur Regel machen, nicht weniger Zeit zu brauchen, als der Durchschnittsmaurer bei der Ausführung des ersten Theils von Arbeiten aller Art braucht. Wo es am Tage liegt, daß ein Mitglied oder ein anderer Arbeiter seine Arbeitsgefährten zu überarbeiten oder ‚anzutreiben‘ sucht, also in einer Weise handelt, die zur Entlassung von Mitgliedern und zu Lohnreduktionen führen muß, soll diese Person vor die Loge zitirt und, falls ihr Vergehen genügend bewiesen wird, gebüßt werden.“ [22]

Diese und ähnliche Bestimmungen, die durch die Gewerkvereinskommission von 1867 bis 1869 die weiteste Verbreitung fanden, wurden allgemein verurtheilt. Man scheint nicht bemerkt zu haben, daß dieselben anfänglich ein nothwendiger Schutz aller auf Zeitarbeit beruhenden Standardlohnsätze waren, so schlecht auch ihre weiteren Resultate sein mochten. Es ist eine wesentliche Bedingung der kollektiven Verträge, daß keiner den anderen unterbieten soll; und ein solches Unterbieten findet ebensowohl durch das Angebot von mehr Arbeit für denselben Stundenlohn, wie durch das Angebot des normalen

[19] Aussage des Mr. A. Mault, Sekretär des Verbandes der Bauunternehmer von Manchester. Frage 3120.

[20] Ebenda. Frage 3122.

[21] Mr. T. Thornton, On Labor (London 1869), S. 350, 351.

[22] § 11, Klasse 2, S. 31 in Laws of the Friendly Society of Operative Stonemasons (Bolton 1867).

Arbeitsquantums für einen geringeren Stundenlohn statt. Durch das Unterbieten des Stundenlohnsatzes wird eine Reduktion desselben für Alle bewirkt. Ebenso wird durch ein Unterbieten mit Bezug auf die Arbeitsintensität diese für Alle in gleicher Weise gesteigert .Durch diese Statuten wollten aber die Arbeiter noch hinterlistigeren Angriffen begegnen. Bei Baukontrakten pflegten viele streberhafte Werkmeister, die das größtmögliche Arbeitsquantum aus ihren Arbeitern herauszupressen suchten, einzelne Arbeiter durch Bier oder das Versprechen eines etwas höheren Lohnes zu bestechen, damit dieselben ein außergewöhnlich schnelles Arbeitstempo einschlagen und dadurch alle anderen Arbeiter zur selben Schnelligkeit fortreißen sollten. Diese „Leitpferde", wie die Arbeiter sie nannten, wurden thatsächlich dazu gebraucht, die Arbeitsintensität über die in dem Kollektivvertrag stillschweigend vorausgesetzte Normalhöhe zu steigern, genau so, wie der stücklohnarbeitende „Buttymeister" das Arbeitstempo der im Zeitlohn beschäftigten Kohlenhäuer beschleunigte. Es handelte sich hier also um eine Methode, Extraarbeit von einer ganzen Gruppe zu ergattern, während man nur einen oder zwei Arbeiter der Gruppe für ihre Extraarbeit bezahlte. Wenn ohne Wissen der Arbeiter angewendet, lief dieselbe auf eine betrügerische Umgehung des Vertrags hinaus.

Solche Kniffe der Unternehmer und Werkmeister würden sehr bald jeden Standardlohnsatz und Kollektivvertrag unmöglich gemacht haben. Es war daher begreiflich, daß die Arbeiter zu ihrer Vertheidigung Bestimmungen erließen. Die Kohlenhäuer und Zuschläger, die, wie wir sahen, ähnlichem „Antreiben" ausgesetzt waren, begegneten dem Angriff mit der Forderung nach Stücklohnsätzen. Die Baumwollspinner und -Weber schützten sich gegen die konstante „Beschleunigung" der Maschinerie durch die Ausarbeitung ihrer Stücklohnlisten. Die Bauhandlanger, deren Handlangerarbeit nicht nach dem Stück bezahlt werden konnte, sahen keinen anderen Ausweg, als durch ein kollektives Abkommen die Maximalarbeitsleistung wie den Minimallohn festzusetzen.

Wenn aber die Anwendung von „Leitpferden" ein Betrug an den Arbeitern ist, so können die Bestimmungen, welche diesen Gebrauch verhindern sollen, leicht zu einem Betrug an den Unternehmern führen. Diese haben die Arbeitskraft zu einem durchschnittlichen Satz gekauft unter der Voraussetzung, eine normale, durchschnittliche Arbeitsleistung zu erhalten. In einer Gruppe von Arbeitern wird es natürlich einige Arbeiter geben, die mit durchschnittlicher Geschwindigkeit, andere, die schneller, und einige wenige, die langsamer arbeiten. Jede Bestimmung, die die schnellen Arbeiter zu beschränken sucht, setzt den Durchschnitt des Ganzen herab, der dem Kollektivvertrag als stillschweigende Voraussetzung zu Grunde liegt.

Dieser Gebrauch, das Arbeitsquantum auf ein niedrigeres Durchschnittsniveau herabzudrücken (levelling down), zeigt sich von seiner schlechtesten

Seite, wenn er nicht als Vertheidigungs-, sondern als Angriffswaffe angewendet wird. Es ist ganz etwas Anderes, wenn man einzelne Arbeiter daran hindert, sich zu Werkzeugen herzugeben, durch die ihren Arbeitsgenossen unbezahlte Lohnarbeit abgepreßt wird, als wenn Gewerkvereine, unfähig die Lohnhöhe zu steigern, allen ihren Mitgliedern eine hinterlistige Verminderung ihrer Arbeitsenergie anempfehlen, ohne dieselbe den Unternehmern anzukündigen. Das ist eine ebenso betrügerische Aenderung des Vertrags, wie der Gebrauch des Buttymeisters. Wir kennen einen derartigen Fall, in dem die sogenannte „go canny"-Taktik eine kurze Zeit von dem Verein der Dockarbeiter (National Union of Dock Laborers) in Liverpool angewandt wurde. Die Unternehmer hatten sich entschieden geweigert, den Lohn für die schlecht bezahlte Arbeit zu erhöhen, und die Arbeiter sahen sich außer Stande, einen ihrer Ansicht nach zum Leben ausreichenden Lohn zu erhalten. In ihrer Verzweiflung griffen sie zu dem Ausweg, sich bei der Arbeit überhaupt nicht anzustrengen. In diesem bemerkenswerthen Falle behaupteten die Arbeiter, nur dem Gebrauch der Geschäftsleute zu folgen. „Man kann nicht daran zweifeln", bemerkte der Bericht des Exekutivausschusses, „daß das Verhältniß von Unternehmern zu Arbeitern im Grunde einfach darauf hinausläuft, sich das größte Quantum bester Arbeit für den geringsten Lohn zu verschaffen. So wenig wünschenswerth ein solches Verhältniß für den Arbeiter sein mag, so giebt es keinen Ausweg für ihn, als die Lage als gegeben anzunehmen und auf sie die kommerzielle Regel des gemeinen Menschenverstandes anzuwenden, die besagt: eine jede Waare nach ihrem Preis.... Die Unternehmer bestehen darauf, den Betrag, den sie für eine Stunde Arbeit geben wollen, ohne die geringste Rücksicht auf die Arbeiter festzusetzen; sicherlich thut der Arbeiter nichts Schlechtes, wenn er dagegen das Quantum und die Qualität der Arbeit bestimmt, die er in einer Stunde für den Preis des Unternehmers geben will. Wenn die Käufer von Arbeitskraft oder die Käufer von Waaren sich weigern, den guten Artikel zu bezahlen, so müssen sie eben mit Schundwaare zufrieden sein. Das ist ihr eigener, orthodoxer Satz, dessen Studium sie uns immer anempfehlen." [23]

Von dem alten Standpunkt eines unbeschränkten konkurrirenden Individualismus kann man den Arbeitern das Recht nicht bestreiten, eine verfälschte

---

[23] Report of Executive of the National Union of Dock Laborers in Great Britain and Ireland, 1891 (Glasgow 1891), S. 14 bis 15. Die Arbeiter zitirten den folgenden Satz aus Jevons' Primer of Political Economy: „Im Allgemeinen handelt der Unternehmer recht, wenn er darnach strebt, seine Arbeit zu den geringsten Kosten ausgeführt zu erhalten; und wenn ihm daher ein Angebot von Arbeitskraft zu niedrigeren Lohnsätzen gemacht wird, so wäre es thöricht von ihm, höhere Lohnsätze zu bezahlen."

Arbeitskraft zu verkaufen, wenn es ihnen vortheilhaft scheint. Wenn die Arbeiter, wie in dem zitirten Beispiel, offen ihre Absicht aussprechen, kann von Betrug keine Rede sein. Sie können sogar von diesem Standpunkt aus mit Recht behaupten, wie ausnehmend ehrliche Händler gehandelt zu haben, die allerdings Schundwaare verkaufen, aber auch nichts anderes zu thun vorgeben. Die Unternehmer können sie zur Vergeltung entlassen. Die Arbeiter können ihrerseits ihre Nachfolger überreden, dieselbe Methode anzuwenden. Der Streit wird zu einem „Kampf ums Dasein", bei dem die in solchen Kriegslisten überlegene Partei überleben wird.

Unserer Ansicht nach leiden aber die Interessen der Gemeinschaft unvermeidlich bei solchen verderblichen Kämpfen. Trotz aller Proteste John Brights hat ein Parlament nach dem anderen die Verfälschung der Waaren verboten. Verfälschung der Arbeit ist aber für die Gemeinschaft unendlich viel schädlicher. Wir haben hier in der That einen schlagenden Beweis für die gänzliche Verkehrtheit der Behauptung, daß „die Arbeit eine Waare ist ... ein Artikel, der verkauft und gekauft", und logischer Weise nicht als „etwas Besonderes" behandelt werden kann.[24] Wir können die Quantität und Qualität der Tagesarbeit nicht von den Wirkungen trennen, die sie auf die Gesundheit des sie verrichtenden menschlichen Wesens ausübt. Der bei den Subunternehmern beliebte Gebrauch des „Antreibens", der fortwährende Druck, der einen Arbeiter zwingt, immer in seinem schnellsten Tempo zu arbeiten, muß schnell seine Gesundheit zerstören und die Nation durch sein vorzeitiges Alter ärmer machen. Dagegen muß systematisches Bummeln den Charakter und die Leistungsfähigkeit selbst des energischsten Arbeiters verderben. Die Verfälschung des Produkts führt die Verfälschung des Mannes mit sich. Bei den ungelernten Arbeitern einer großen Stadt, die bereits durch die Unregelmäßigkeit der Arbeit demoralisirt und zu ausdauernder Durchschnittsarbeit kaum noch fähig sind, kann die Lehre des „go canny" leicht zu endgiltiger Charakterverderbniß führen. Die instinktive Anerkennung dieser Wahrheit veranlaßte die verantwortlichen Gewerkvereinsbeamten, diesen neuen Versuch der Liverpooler Dockarbeiter ohne Zögern zu verwerfen. Unseres Wissens ist er das einzige Beispiel in der Geschichte der Gewerkvereine geblieben.[25]

---

[24] Rede des wohlbekannten Feindes der Gewerkvereine, Edmund Potter von Manchester, Social Science Associations Report on Trade Societies and Strikes, 1860, S. 603.

[25] Die Pflicht der Gerechtigkeit gegenüber den Gewerkvereinsbeamten erfordert es, festzustellen, daß die beiden Enthusiasten, die aus Verzweiflung, den unglücklichen Arbeitern nicht anders helfen zu können, diese Politik begannen, nicht zu der Arbeiterklasse gehörten — eine Thatsache, die der Leser bei der Lektüre ihrer fähigen und ingeniösen Beweisführung bereits bemerkt haben wird. Sie wurden kurz nachher als Angehörige der Mittelklasse in aller Form vom

Wenn wir uns von den Zeitlohnarbeitern zu den Stücklohnarbeitern wenden, so finden wir, daß den subsidiären Bestimmuugen, die zur Vertheidigung des Standardlohnsatzes erlassen wurden, außer einer gewissen unvermeidlichen Komplizirtheit in keiner Weise ein Vorwurf gemacht werden kann. Der eine Theil derselben beschäftigt sich mit der Genauigkeit der Messung. Die Unternehmer haben immer das Recht für sich in Anspruch genommen, selbst oder durch ihre Beamten alle Berechnungen bei der Aufstellung der Zahllisten zu machen, und haben von den Arbeitern die anstandslose Annahme ihrer Ziffern erwartet. Die Gewerkvereine haben diesen Anspruch hartnäckig und mit Erfolg bekämpft. In allen Fällen, in denen der Arbeiter die Berechnung nicht selbst leicht nachprüfen kann, muß eine solche Einrichtung offenbar den Standardlohnsatz gänzlich in die Hände des Unternehmers legen. „Wie kann der Bergarbeiter bei dem Abwägen der Kohle sein Recht erhalten? Er befindet sich tief unten in der Grube und kann den Beamten des Unternehmers oben am Grubeneingang nicht sehen — und so erhob sich wiederum die Klage, beim Gewicht betrogen zu werden. Jahrelang war dies ein Zankapfel; und bei der Revision des Inspektions-(Bergwerks-)Gesetzes von 1860 veranlaßten die Delegirten der Arbeiter die Regierung, eine Klausel einzufügen. Danach sollte die Kohle vorschriftsmäßig auf einer richtig gehenden Balkenwage an der Einfahrt der Grube gewogen werden, und die Arbeiter konnten auf ihre Kosten einen Wägekontrolleur anstellen, der sich nicht weiter in den Betrieb der Grube einmischen, sondern nur über die Arbeit der Leute Buch führen sollte. Dieser Klausel wurde von den Delegirten der Unternehmer scharf opponirt . . . . die Unternehmer wollten überhaupt keine Wägeklausel haben. . . . . Man einigte sich auf einen Kompromiß. Die Wägeklausel wurde mit einer anderen Klausel — der neunundzwanzigsten — in das Gesetz aufgenommen, aber die Unternehmer machten den Zusatz, daß die Wägekontrolleure aus der Belegschaft der Gruben gewählt werden sollten.“[26]

Ohne gegen die Grubenbesitzer eine besondere Beschuldigung erheben zu wollen, müssen wir doch bemerken, daß der Argwohn der Bergleute durch Zeugenaussagen so ausreichende Begründung fand, daß das Parlament die im Jahre 1860 angenommene Klausel fortgesetzt verschärfte. Nach dem jetzt giltigen Recht kann eine einfache Majorität der auf einer Grube beschäftigten

---

Gewerkvereinskongreß in Glasgow im Jahre 1892 ausgeschlossen. Als im Jahre 1896 der Föderation der Dockarbeiter (International Federation of Ship, Dock and River Workers) eine ähnliche Politik empfohlen wurde, fand dieser Vorschlag die Opposition von Führern, wie Ben Tillet, und wurde von den Mitgliedern abgelehnt.

[26] Transactions and Results of the National Association of Coal, Lime and Ironstone Miners of Great Britain (London 1863), S. 7.

Arbeiter beschließen, durch die Wahl der Belegschaft einen Wägekontrolleur anzustellen. Derselbe wird dann durch Zwangsbeiträge besoldet, die allen beschäftigten Stücklohnarbeitern, selbst die eingeschlossen, welche gegen den Vorschlag stimmten, am Lohn abgezogen werden. Jeder, der Bergmann ist oder war, kann zu diesem Amte gewählt werden, ob es der Unternehmer nun will oder nicht, und die Gerichtshöfe verlangen für ihn freien Zugang zu den Wägemaschinen und jede mögliche Beihilfe bei der Prüfung der Wägeresultate.

Ein weiterer Schritt in derselben Richtung wurde auf Verlangen der mächtigen Vereine der Baumwollarbeiter gethan. Die Kohlenbergleute haben sich das Recht errungen, die Berechnungen der Unternehmer durch ihre Beamten nachprüfen zu lassen. Die Textilarbeiter haben nicht nur die vorausgängige genaue Veröffentlichung der einzelnen Positionen, nach denen die Unternehmer das Stücklohneinkommen berechnen werden, sondern sogar die Anstellung eines Regierungsbeamten erreicht, der die besondere Aufgabe hat, dafür zu sorgen, daß diese Positionen korrekt angegeben werden.[27] Die Klausel über die einzelnen Positionen (particulars clause), die für die Baumwollweber in das Fabrikgesetz der konservativen Regierung von 1891 aufgenommen und durch die von der liberalen Regierung eingebrachte Novelle von 1895 auf alle Textilarbeiter ausgedehnt wurde, wird aller Wahrscheinlichkeit nach innerhalb weniger Jahre auf alle nach Stücklohn arbeitenden Gewerbe ausgedehnt werden, in denen die Berechnung der Einkommen Gelegenheit zu Irrthümern und Betrügereien giebt.[28] Nach dieser Klausel muß der Unternehmer schriftlich vor Beginn der Arbeit alle Positionen (die Lohnrate eingeschlossen) angeben, die bei der genauen Berechnung der Einkommen der Arbeiter in Anwendung kommen.

Der Stücklohnarbeiter wird aber noch auf andere Weise, als durch ungenaue Berechnungen, betrogen. Das Gewicht der von jedem Bergmann gehauenen Kohle mag vielleicht ganz genau am Grubeneingang festgestellt werden, wenn er aber zur Arbeit in ein entferntes oder schwieriges Flötz

[27] Es gereicht dem Verein der Weber (North East Lancashire Operative Weavers' Association) von Nordost-Lancashire und dem Gerechtigkeitssinn der führenden Unternehmer zur Ehre, daß der Veteran unter den Beamten des Webervereins, der seit mehr als einer Generation die Schlachten der Arbeiter geschlagen hatte, durch gemeinsame Zustimmung als die geeignetste Persönlichkeit für dieses neue wichtige Amt bezeichnet wurde. Mr. T. Birtwistle hat seine Anstellung durchaus gerechtfertigt und ist zur allgemeinen Zufriedenheit aller Parteien thätig gewesen.

[28] Das Fabrikgesetz von 1895 giebt dem Minister des Innern das Recht, durch administrative Verfügung diese Klausel auf alle nach Stücklohn arbeitenden Gewerbe auszudehnen. So kam sie im Jahre 1897 zur Anwendung auf die Fabrikation von Taschentüchern, Schürzen, Kleiderschürzen und Blousen (Verfügung vom 22. April 1897).

geschickt wird, sichert ihm möglicherweise der Standard-Tonnagesatz durchaus keine angemessene Bezahlung für seine Anstrengung. Für den Baumwollspinner wird seine Preisliste zur leeren Illusion, wenn er seine Mulen häufig anhalten muß, um die durch die schlechte Qualität des Baumwoll-Rohmaterials verursachten Schäden auszubessern. Und selbst wer die „Grafschaftsbasis" der Kohlenbergleute und die ausführlichen „Baumwollenlisten" kennt, macht sich selten klar, welche technischen und bis ins Allerkleinste gehenden Anordnungen nöthig sind, um den gewünschten Zweck zu erreichen, oder wie mannigfach und endlos die Gehör fordernden Klagen sind. Um den Leser mit den Thatsachen bekannt zu machen, wird es am besten sein, einige Auszüge aus wirklichen Verhandlungen zu geben. So entschied z. B. der gemeinsame Ausschuß der Kohlengrubenbesitzer und Kohlenbergleute von Northumberland an einem einzigen Tage außer vielen anderen die folgenden Fälle:

Burradon. Vertrag bestätigt. Yard Flötz, Ostseite, bis zum Ende des laufenden Quartals 1 Schilling 7 1/2 Pence pro Tonne; später 1 Schilling 6 1/2 Pence pro Tonne.

Cramlington. Ameliagrube. Vertrag bestätigt: (a) das Yankee-Jack-System soll aufgegeben werden, wenn es den Besitzern passend ist. Nach der Abschaffung desselben sollen die Häuerpreise in den Haupt- und Nebenoberstollen um 9 Prozent erhöht werden. Im Hauptkohlenflötz sollen die Preise für ungesiebte Kohle 63 Prozent der jetzigen Preise für grobe Würfelkohle betragen, und nach Abschaffung des genannten Systems um 9 Prozent erhöht werden.

Walker. Vertrag bestätigt. Beaumont und Brockwell-Flötze. Die Preise im Streb oder für das Wegnehmen von Pfeilern in alten Bauen sollen bezahlt werden, wenn die Arbeit 40 Yards vom Anfang des Strebs, das heißt 40 Yards von der festen Gesteinsseite stattfindet.

New Backworth. Die Arbeiter verlangen Bezahlung für die Lampen, wenn sie dieselben bei der Arbeit in ungeschürften Strecken anwenden müssen. 1 Penny extra soll pro Tonne bei Strecken- und Pfeilerabbau in ungeschürften Strecken bezahlt werden, in Uebereinstimmung mit dem Grafschaftsvertrag, wenn der Gebrauch von Lampen von ihnen gefordert wird.

Seaton Burn. Die Besitzer wünschen die Bestimmung des Preises für Arbeit im Streb in Boweskohle im Hauptoberstollen. Die jetzt bezahlten Standardpreise sollen um 3 Pence pro Tonne reduzirt werden.[29]

Noch mannigfacher sind die Berichtigungen bei den Baumwollarbeitern. Einige Auszüge aus dem Tagebuch des Sekretärs der Spinner in Bolton mögen hier folgen:

---

[29] Verhandlungen des Gemeinsamen Ausschusses vom 14. November 1891 (Northumberland Miners' Minutes 1891).

5. Januar 1892. Mr. Pennington von der Hindley Twist Company, Hindley, sprach heute Morgen vor. Er erklärte sich zu wöchentlicher Lohnzahlung bereit und wollte das Viermulensystem (ein Spinner auf 2 Paar Mulen) aufgeben. Ich muß nächsten Montag die Fabrik besuchen, und wenn das Spinnen nicht zufriedenstellend ist, müssen wir es zufriedenstellend machen; wir wollen sehen, wie die Mulen beschleunigt werden können, um bessere Löhne zu ergeben. Die Arbeit soll am Donnerstag Morgen wieder aufgenommen werden.

6. Januar. Ging in Peake's Place-Fabrik (Messrs. Tristram) Halliwell und arrangirte, daß die Arbeiter an den 3 Paaren grobe Nummern spinnenden Mulen wöchentlich 2 Schilling 6 Pence extra erhalten sollen, bis gewisse Aenderungen und Reparaturen an den Mulen gemacht sind.

6. Januar. Ging in Begleitung Mr. Percivals (des Sekretärs des Unternehmerverbandes) zu der Fabrik des Herrn Robert Briercliffe, Moses Gate. Sie haben keine kleineren Kranzriemenscheiben im Vorrath; man einigte sich daher dahin, daß die Preise für 100 Pfund in der Spinnerei Nr. 1 um 6 Pence für die Dauer eines Monats erhöht werden sollten; während dessen sollen befriedigende Anordnungen getroffen werden. Die Firma hat die andere Forderung der Arbeiter ebenfalls bewilligt und wird die Zahlung nach Indikatoren einführen. Die Kündigung wird in Folge dessen zurückgezogen.

8. Januar. Klagen liefen aus der Sedgwickfabrik der Herren M'Connell & Co., Manchester, darüber ein, daß die Spulen zerbrechen, daß es an doffing tins mangelt, und daß die Arbeiter an 6 Paar Mulen nicht im Stande sind, die Normallöhne zu verdienen.

12. Januar. Von unseren Mitgliedern in der Waterloo Fabrik, Bolton, läuft die Klage ein, daß die Arbeitsräume zu kalt sind und daß die Maschine unregelmäßig arbeitet.

19. Januar. Habe die Nummern in Melrose Hill geprüft und gefunden, daß der Durchschnitt um $2^1/_2$ Schneller falsch ist. Die Arbeiter sollen die Arbeit morgen zur Frühstückszeit niederlegen, wenn die Nummern nicht in Ordnung gebracht werden.

7. April 1893. Auf Bitten der Herren James Marsden und Sohn besuchten Herr Percival und ich ihre Fabrik Nr. 4, um das spinning on the counts, über das am Dienstag Klagen eingelaufen waren, zu prüfen. Wir fanden, daß dasselbe unter dem gewöhnlichen Standard der Firma war und Herr Joseph Marsden versprach die Angelegenheit in Ordnung zu bringen.

10. April. Unsere Leute in der Parksidefabrik, Golborne, beklagen sich über das Fehlen von Jalousien.

18. April. Unsere Mitglieder bei den Herren Robert Haworth Ltd. Castle Hill Fabrik, Hindley, beklagen sich über das unverschämte Benehmen

ihres Aufsehers. Bei der Untersuchung fand ich, daß die Leute mehr zu tadeln waren, als der Aufseher.

9. Mai. Der Drosophore Feuchtigkeitsverbreiter in Robin Hood Fabrik Nr. 2 ist für die Gesundheit der Leute so schädlich, daß ich die Firma auffordern muß, ihn nicht länger zu gebrauchen.

12. Juni. Mr. Percival, Mr. Robinson und ich besuchten die Howe Bridge Fabriken, um die Nummern in der Fabrik Nr. 2 zu prüfen. Wir fanden, daß dieselben einen Schneller feiner waren, als sie berechnet wurden. Die Firma versprach, sie in Ordnung zu bringen; das wird uns aber nicht genügen, da sie vor Ende der Woche wieder falsch sein werden. Wir schlugen vor, die Firma sollte Zahlung nach dem Indikator einführen, und diese erklärte sich bereit, einige Paar zu probiren.[30]

Derselbe feste Vorsatz, gleiche Bezahlung für gleiche Kraftausgabe zu erreichen, findet in den Bestimmungen der Gewerkvereine Ausdruck, die genau bezeichnete Lohnzuschläge für außergewöhnliche Anstrengungen oder Unbequemlichkeiten verlangen. Daher enthalten auch die „Arbeitsregeln", die fast in jeder Stadt von den Bauunternehmern und den verschiedenen Klassen der Bauarbeiter aufgestellt werden, außer dem Standardsatz für normale Arbeitszeit und gewöhnliche Arbeit, bestimmte Sätze für „Wegzeit" (walking-time), sobald eine gewisse Entfernung überschritten wird, und „Logirgeld", wenn die Arbeiter an einen anderen Ort auf Arbeit geschickt werden.[31] In den Gewerben, wo die Arbeiter sich ihre eigenen stählernen Werkzeuge halten, ist „Schleifgeld" eine gewöhnliche Extraforderung.[32] Wenn eine Arbeitsart besondere Unannehmlichkeiten oder eine Beschädigung der Kleidung mit sich bringt, wird hierfür manchmal eine besondere Vergütung ausgemacht („black money" oder „dirty money"). So erhalten z. B. die Kesselschmiede und Maschinenbauer extra Lohnsätze für Arbeiten an Petroleumschiffen. „Leute, die innerhalb der Ballasträume oder zwischen den tiefen Böden unter den Maschinenlagern arbeiten, nachdem das Schiff regelrecht auf See gewesen ist, sollen für jeden vollen Tag oder jede volle Nacht eine Zuschlagszahlung von einviertel Tag oder zwei-

---

[30] Diese Tagebücher werden in den Jahresberichten des Vereins der Baumwollspinner von Bolton (Bolton Operative Cottonspinners' Provincial Association) veröffentlicht.

[31] Vergl. z. B. den „Local Code of Rules for the Guidance of Masons", der vom Verbande der Bauunternehmer (Central Association of Master Builders of London) und der Hilfskasse der Steinmaurer (Friendly Society of Operative Stonemasons) am 28. Juni 1892 unterzeichnet wurde.

[32] „Modellbauern, Mühlenbauern und Maschinentischlern muß bei der Entlassung zwei Stunden vorher gekündigt werden, damit sie ihre Werkzeuge schleifen können, oder anstatt dessen für zwei Stunden bezahlt werden." London By-laws of the Amalgamated Society of Engineers, April 1894, clause IV, rule VI, S. 7.

einviertel Stunden zur Entschädigung für die sehr schmutzige Arbeit erhalten."[33] In allen diesen Beispielen wurden die „Extras" von Gewerkvereinen gefordert, die aus Zeitarbeitern bestehen. Eine ähnliche Liste wird aber auch von den auf Stückarbeit bestehenden Gewerkvereinen aufgestellt. Der Verein der Schuh- und Stiefelarbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) beschreibt bis in die minutiösesten technischen Einzelheiten eine lange Liste von besonderen Theilarbeiten, die extra bezahlt werden müssen. Die Länge und Komplizirtheit der wohlbekannten „Skala" der Setzer rührt zum großen Theil davon her, daß sie nachdrücklich auf genau bestimmten Extrapreisen für jeden Satz bestehen, der mehr Arbeit als der „gewöhnliche Satz" erfordert. Es ist unmöglich, von der Zahl und Verschiedenheit der auf diese Weise in aller Form zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verabredeten „Extras" eine irgendwie ausreichende Idee zu geben: „Fußnoten", „Randbemerkungen", „Zeilenzähler", „kleine Seiten ohne Mittelsteg", „große Seiten mit Mittelsteg", „Pamphlete", „Kataloge", „Kaufverträge", „Dokumente", „Tabellensatz", „Spaltensatz", „paralleler Satz", „getheilte Brüche", „hohe Buchstaben", „Buchstaben unter der Schriftlinie", „Fahnenabzugsatz", „Zwischenliniensatz", „Vorwortssatz", „Inhaltsverzeichnisse", „Anhänge" und wer weiß, was sonst noch alles. Endlich, als ob alle unfruchtbare Gelehrsamkeit entmuthigt werden solle, müssen Hebräisch, Arabisch, Syrisch und ähnliche Sprachen, sowie auch Stammbäume „doppelt so hoch wie der gewöhnliche Satz bezahlt werden".[34]

Nach einer so langen und ausführlichen Prüfung des Standardlohnsatzes glauben wir den Leser nicht durch eine längere Darstellung der Gewerkvereinsbestimmungen ermüden zu müssen, die willkürliche Geldstrafen und Lohnabzüge, sowie alle Arten von Truck verbieten. Es mag unvernünftig erscheinen, daß die Arbeiter sich gegen das Disziplinarsystem der Unternehmer in den Fabriken auflehnen. Wenn aber dieses System die Form von Geldstrafen für geringe Uebertretungen annimmt, und wenn, wie dies gewöhnlich der Fall ist, der Unternehmer dieses Geld in die eigene Tasche steckt, so ist offenbar der wöchentliche Durchschnittsbetrag der Geldstrafen gleichbedeutend mit einem entsprechenden Abzug vom Standardlohnsatz. Der Unternehmer, der nach dieser Methode die nöthige Disziplin aufrecht erhält, findet, daß er die Arbeitskraft um einen nach der Häufigkeit und Schwere der von ihm selbst auferlegten Strafen verschiedenen Betrag billiger kauft als seine Konkurrenten.[35] Denselben willkür-

---

[33] Rule VI of By-laws for the Mersey District, United Society of Boilermakers 1889.

[34] The London Scale of Prices for Compositors' Work, 1891.

[35] Ein System von Geldstrafen ist vielleicht weniger anfechtbar, wenn das Geld in die Krankenkasse der Arbeiter oder in die Kasse anderer Wohlthätigkeitseinrichtungen fließt. Jedoch sind derartige, von privaten Firmen eingerichtete

lichen Charakter trägt das früher allgemeine System, die Arbeiter für kleinere Sachbeschädigungen oder für gelegentlich im Verlauf ihrer Arbeit gebrauchte Dinge bezahlen zu lassen. „In der guten alten Zeit der niedrigen Löhne, der unregelmäßigen Arbeit und des armseligen Lebens", so schreibt ironisch ein Beamter der Baumwollspinner, „mußten die Arbeiter meistens für zerbrochene Spulen, Gas und neue Bürsten bezahlen, ihre eigenen Oelkannen anschaffen, Theile ihrer Maschinen, die zerbrochen wurden, ersetzen, und für unzählige andere nette Kleinigkeiten aufkommen, die ein schönes Loch in ihren Lohn machten."[36] Gegen alle solche Kniffe haben die Baumwollspinner schon längst mit Erfolg protestirt. Die Baumwollweber, bei denen die große Mehrheit aus Frauen besteht, lassen sich noch mancherlei derartige Betrügereien gefallen; daher enthalten auch die Satzungen ihrer Gewerkvereine noch immer gebieterische Ermahnungen, sich keinen derartigen Lohnabzügen zu unterwerfen. „Bezahlt niemals", sagen z. B. die Prestoner Satzungen, „für Schiffchen, Krückchen, Bürsten oder Maschinentheile, Stoffe oder andere Sachen, die den Unternehmern gehören oder irgendwie in ihren Geschäften gebraucht werden, oder verpflichtet Euch dafür zu bezahlen, ausgenommen, wenn Ihr sie aus reiner Nachlässigkeit absichtlich oder böswillig zerbrochen oder vernichtet habt; und wenn man es Euch vom Lohne abzieht, bringt den Fall bei der nächsten Sitzung vor Euren Ausschuß."[37] Jedoch sind nicht nur solche willkürliche Forderungen, wie Geld-

Krankenkassen und Pensionsfonds, besonders wenn die Theilnahme daran obligatorisch ist, vom Gewerkvereinsstandpunkt aus anderen Gründen sehr verwerflich, vor Allem weil sie die Unabhängigkeit des Arbeiters beschränken. Dieser Gegenstand wird in dem Kapitel: „Die Folgerungen des Gewerkvereinswesens" genauer untersucht werden.

[36] Cotton Factory Times, 22. Juli 1892.

[37] Rules of the Preston and District Power Loom Weavers' Association (Preston 1891), S. 10.

In Stücklohngewerben sucht sich der Unternehmer um die Bezahlung anderer als tadelloser Gegenstände herumzudrücken und nimmt gewöhnlich das Recht für sich in Anspruch, die von ihm nicht gewünschten zurückzuweisen, ohne daß die Arbeiter dagegen appelliren könnten. In verschiedenen Industrien ist es darüber zu einer Reihe von Konflikten gekommen. Die Gewerkvereine fordern: 1. Der Arbeiter soll nicht für schlechte Waare aufzukommen haben, die der Unvollkommenheit des Materials oder Mängeln im Herstellungsprozeß zuzuschreiben sind. 2. Wenn aber der Unternehmer sich auf Grund der Unvollkommenheit eines Artikels weigert, für denselben zu bezahlen, soll er ihn nicht zu seinem eigenen Vortheil behalten dürfen, sondern ihn vernichten. 3. Es soll möglich sein, auf irgend eine Art gegen die vom Unternehmer in eigener Sache ausgeübte willkürliche Urtheilsprechung zu appelliren. So haben z. B. in den letzten sechzig Jahren die Töpfer einen langen Kampf gegen die Bedingung „gut aus dem Ofen" geführt, wonach der Arbeiter nur für solche Gegenstände bezahlt wird, die den Brennofen tadellos verlassen. Da die Auswahl des Materials nicht in

strafen und Lohnabzüge, die naturgemäß von Fabrik zu Fabrik wechseln, mit der kollektiven Festsetzung eines Standardlohnsatzes gänzlich unvereinbar. Langjährige unangenehme Erfahrungen haben bewiesen, daß selbst gleichförmige, regelmäßige und fest bestimmte Zahlungen wie die „Webstuhlmiethe" der Baumwolle, Seide oder Teppiche webenden Handweber, die Rahmenmiethe der Strumpfwirker und die Trog- oder Radmiethe der Sheffielder Messerschmiede die fest bestimmten Lohnsätze illusorisch machen. Das kommt daher, daß sie fortlaufend sind und nach Zeit berechnet werden, während die Arbeit des Arbeiters unregelmäßig ist und nach dem Stück bezahlt wird. In allen diesen Fällen verlangt der Unternehmer die Miethe der Maschine, ob er nun dem Manne Arbeit giebt oder nicht. Wie z. B. die Strickrahmenarbeiter ausführen, waren die Unternehmer in Versuchung, die Arbeit über viel längere Zeiträume als nöthig auszudehnen, als für ihre Maschinen Miethe bezahlt wurde; sie hätten dieselbe daher in sehr kleinen Portionen ausgegeben, um so lange als möglich Miethe erheben zu können. Die Seidenweber von Macclesfield beklagen sich, daß man sie stets nur halb beschäftige; die Arbeit-

seiner Hand liegt, und er keine Kontrolle über das Heizen des Ofens hat, bürdet ihm diese Bedingung nicht nur die durch seine eigene Nachlässigkeit verschuldeten Unkosten, sondern auch die aus der Unvollkommenheit des Rohmaterials, den Mängeln der Maschinerie und der Unachtsamkeit der Werkmeister oder der anderen Arbeiter entstehenden Unkosten auf. Weiter wird der Zustand noch dadurch verschlimmert, daß der Unternehmer willkürlich entscheidet, welche Artikel als unvollkommen zurückgewiesen werden sollen, und früher die Gegenstände, um deren Bezahlung er sich auf diese Weise herumgedrückt hatte, sogar behalten und verkaufen konnte. Nach dem großen Streik von 1836 gelang es den Töpfern von Staffordshire, den letzteren Uebelstand zu beseitigen. Man einigte sich dahin, daß die als unvollkommen zurückgewiesenen Gegenstände zerbrochen werden sollten; und dadurch wurden gewissenlose Unternehmer vor einer großen Versuchung bewahrt. „Gut aus dem Ofen" ist aber noch immer die Basis der Bezahlung, da sich die Unternehmer der Forderung der Gewerkvereine „gut aus der Hand" bis jetzt widersetzen. Auch die Glasflaschenbläser haben in ihren Verträgen mit den Unternehmern verschiedene Paragraphen, die genau bezeichnen, unter welchen Umständen die Arbeiter die Unkosten für verdorbene Waare zu tragen haben oder nicht; eine der Satzungen erklärt „die ausgelesenen (als schlecht bezeichneten) Flaschen sollen nicht zerbrochen werden, ehe die Arbeiter Gelegenheit gehabt haben, sie in Augenschein zu nehmen; auf keinen Fall dürfen sie aber länger als bis zum folgenden Tage aufbewahrt werden". Artikel 10 des Agreement for 1895 ... between the Yorkshire Glass Bottle Manufacturers' Association and the Glass Bottle Makers' of Yorkshire United Trade Protection Society, Castleford 1895.

Eine besonders schlimme Form desselben Uebelstands wird von der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironfounders) bekämpft, deren Mitglieder alle im Zeitlohn arbeiten. Trotzdem aber und obwohl sie weder das Rohmaterial auswählen, noch den Arbeitsprozeß dirigiren, versuchen die Unternehmer von Zeit zu Zeit, Abzüge für schlechten Guß zu machen.

geber fänden es nämlich vortheilhaft, die Arbeit auf möglichst vielen Webstühlen fertig stellen zu lassen, da sie für jeden eine volle Wochenmiethe erhielten. Man begreift leicht, daß ein solches System der persönlichen Tyrannei und Erpressung Thür und Thor öffnet. Für unseren augenblicklichen Zweck ist es aber wichtiger, zu zeigen, wie unvereinbar dasselbe mit der kollektiven Vertragschließung und dem Standardlohnsatz ist. Wenn die Unternehmer ungleich große Mengen Arbeit an die verschiedenen Arbeiter ausgeben, jedem aber am Ende der Woche eine gleiche Summe abziehen können, so wird keine noch so genaue Stücklohnliste gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit garantiren können. Wenn an A dreißig Stück zum Weben gegeben werden, und an B nur fünfzehn, so können beide nach demselben Satz von einem Schilling für das Stück gelohnt werden und beide dieselbe Webstuhlrente von fünf Schillingen für die Woche bezahlen. Trotzdem wird am Ende der Woche die Reineinnahme für das Weben eines Stückes für A zehn Pence und für B acht Pence betragen. So variirt also die Lohnrate für die gleiche Arbeit von Arbeiter zu Arbeiter, von Woche zu Woche und sogar von Firma zu Firma, je nachdem die Arbeit nach dem unkontrollirten Belieben der Unternehmer vertheilt wird.[38]

Dieselben Einwände können gegen das ganze „Truck"system oder den obligatorischen Ankauf von Waaren oder Material, die die Unternehmer liefern, seitens der Arbeiter gemacht werden.[39] Die Gewerkvereine opponiren demselben

---

[38] Es giebt in verschiedenen Industrien zahlreiche solcher Abzüge, die im Prinzip der Webstuhlmiethe gleich sind. Wo die Arbeiter unorganisirt sind, und besonders wo es sich um Frauen und Mädchen handelt, versuchen die Unternehmer gern, ihnen einen Theil der Kosten des Produktionsprozesses oder der dabei erforderlichen Vorräthe und Materialien aufzuladen. Bisweilen geschieht das, um die Kosten und die Mühe einer geeigneten Aufsicht zwecks Verhütung von Sachbeschädigungen und Verschwendung zu sparen. In anderen Fällen ist es eine Begleitfolge der wachsenden Spezialisirung der Arbeit. So pflegten die Baumwollweber ihre Stühle selbst zu ölen; die Arbeitgeber fanden es aber vortheilhafter, dasselbe einem Oeler von Beruf zu übertragen. Jeder Versuch aber, einen Abzug von wöchentlich einem Penny für das Paar Webstühle zur Deckung seines Lohnes zu machen, wurde von dem Verein der Weber mit aller Entschiedenheit unterdrückt. Wir könnten ähnliche Entwicklungen in der Spezialisirung der Baumwollspinnerei erwähnen — z. B. das Entstehen der Klassen der „Riemenanknüpfer" (strap-piecer) und der „Spulenträger" (bobbin-carrier). Die Vereine der Baumwollspinner gestatten aber keine Abzüge zur Deckung ihrer Löhne (Cotton Factory Times, 10. Juni 1892). Die Wollenwebereiarbeiterinnen sind aber noch gezwungen, den „tuner" ihrer Webstühle zu bezahlen; seine Arbeit, die Kette und den Einschuß einzurichten (setting), verrichten die männlichen Weber selbst.

[39] Die Konferenz der Bergleute von 1863 beklagte sich speziell über diesen Gegenstand. „Das Trucksystem herrscht gegen jede Billigkeit und gegen jedes Gesetz noch jetzt in Schottland und Wales. Es ist gegen Recht und Vernunft, daß ein Mann nur dann Arbeit erhalten soll, wenn er sein Geld für Lebens-

aus dem weiter gehenden Grunde, daß dasselbe zu einer versteckten Versklavung der Lohnarbeiter und ihrer Familien führt. Es läßt sich aber auch nicht mit einem einheitlichen Nettolohnsatz, zu dem die Unternehmer die Arbeitskraft erhalten, und mit einem wirklich bestimmten Standardeinkommen der Arbeiter vereinigen. Bei einem solchen System müssen trotz des nominellen einheitlichen Lohnsatzes sowohl die Arbeitskosten wie die Reallöhne je nach der Ausdehnung verschieden sein, in der eine Firma ihr Truckgeschäft betreibt; dabei kommt ferner die Sparsamkeit und Fähigkeit, mit der dies subsidiäre Ladengeschäft geleitet wird, und die Höhe des von den Unternehmern geforderten Profits oder des „loading“, der seiner Wirkung nach ein Betrug an den Arbeitern ist, in Betracht.[40]

Wir sehen also, daß die Annahme eines Standardlohnsatzes — d. h. die Bezahlung der Arbeiter nach einem bestimmten, einheitlich angewendeten Standard — durchaus keine so einfache Sache ist, wie es auf den ersten Blick scheinen könnte. Ob es sich um Stundenlohn- oder Stücklohnzahlung handelt, die Komplizirtheit der modernen Industrie ist so groß und so ingeniös sind die

---

bedürfnisse so ausgiebt, daß der Unternehmer dadurch profitirt. In Schottland ... werden die Arbeiter nur alle vierzehn Tage, alle Monate oder in noch längeren Zwischenräumen bezahlt; in der Zwischenzeit werden Bons für Nahrung oder Kleidung ausgegeben; dafür werden in bestimmten Läden Artikel zu Preisen geliefert, die ganz außerordentlich viel höher sind als die anständigen durchschnittlichen Marktpreise. In einigen Fällen sieht der arme Bergmann selten baares Geld, da alles in der Zeit zwischen den Zahltagen ... im Voraus ausgegeben ist. Dazu kommt noch, daß in Staffordshire und an anderen Orten die „butties“ und „doggies“ oder Mittelmänner noch jetzt ihren Einfluß auf die Bergleute ausüben und sie zwingen, einen Theil ihrer Löhne in Getränk auszugeben, falls sie Beschäftigung erhalten wollen. In anderen Fällen müssen in Yorkshire Kerzen und Pulver von dem Steward oder sonst Jemandem zu Preisen gekauft werden, die einen unendlich viel höheren Profit als den durchschnittlichen Handelsprofit abwerfen.“ — Transactions and Results of the National Association of Coal, Lime and Ironstone Miners of Great Britain (London 1863), S. 11.

Diesen Praktiken haben jetzt die Vereine der Bergleute in allen gutorganisirten Distrikten ein Ende gemacht. Ueber ähnliche Beschwerden klagen aber die Arbeiter noch in einigen anderen Gewerben, in denen es ihnen an Macht fehlt, die Beobachtung der Truckgesetze dem Geiste und Wortlaute nach durchzusetzen.

[40] „Ueberall, wo die Arbeiter in Waaren bezahlt werden oder gezwungen sind, in dem Laden ihres Arbeitgebers zu kaufen, sind große Uebelstände vorhanden. Den Arbeitern wird großes Unrecht gethan und viel Elend entsteht daraus. Was auch immer die Absichten des Arbeitgebers in einem solchen Falle gewesen sein mögen, die thatsächliche Wirkung geht dahin, den Arbeiter über den Betrag zu täuschen, den er im Austausch für seine Arbeit erhält.“ — Charles Babbage, On the Economy of Machinery and Manufactures (London 1832), S. 255.

Ausfluchtsmittel, daß eine lange Reihe subsidiärer Bestimmungen sich zur Vertheidigung der Hauptforderung als nothwendig herausstellt. Die ganze Begründung für dieselben hängt offenbar von dem Hauptsatz ab. Es scheint daher der Mühe werth, die Beweisführung der Gewerkvereinler zu wiederholen. Es ist, wie wir sahen, ein fundamentaler Glaubenssatz der Gewerkvereine, daß in einem auf der Konkurrenz beruhenden Industriesystem die Herabdrückung der Lebenshaltung sich nur dann verhindern läßt, wenn die Arbeitsbedingungen durch eine gemeine Regel, nicht aber durch individuelle Verträge festgesetzt werden. Ohne die einheitliche Anwendung eines gemeinsamen Standard ist aber die kollektive Festsetzung dieser Arbeitsbedingungen, sei es nun durch Vertrag, Schiedsverfahren oder Gesetz, offenbar unmöglich.[41] Wo die Unternehmer unter einander konkurriren, wird jeder die Forderung erheben, seinen Arbeitern auf jeden Fall nicht mehr bezahlen zu müssen, als seine Rivalen, wenn er doch einmal auf die Vortheile der individuellen Vertragschließung verzichten muß. Mit dieser Forderung sind die Gewerkvereinler gänzlich einverstanden, und so ist also das Prinzip der gleichen Bezahlung für gleiche Anstrengung oder des Standardlohnsatzes, wie es gewöhnlich genannt wird, als die Basis der gemeinen Regel anerkannt. Das ist, wie wir gesehen haben, das gerade Gegentheil von der Gleichheit der Löhne. Mit welcher Genauigkeit dies Prinzip der gleichen Bezahlung für gleiche Kraftanstrengung auf die verschieden fähigen einzelnen Arbeiter oder auf die verschieden schwierigen besonderen Aufgaben angewandt werden kann, ob es bei Zeitlohn- oder bei Stücklohnzahlung am genauesten wirksam ist, das hängt von dem Charakter des Arbeitsprozesses und der Intelligenz und der Ehrlichkeit der Parteien ab. Es ist aber offenbar vergeblich, durch irgend welche kollektive Regelung einen Standardsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Anstrengung festzusetzen, wenn ein gewissenloser Unternehmer sie dadurch umgehen kann, daß er Extraarbeit und höhere Anspannung fordert; daß er Abzüge an dem festgesetzten Lohne macht; oder daß er durch geschäftliche Verhandlungen beliebiger Art mit seinen Arbeitern sich auf ihre Kosten irgend welche Geldvortheile verschafft. Kurz, wenn das fundamentale Ziel der Gewerk-

[41] Alexander Galloway, der bekannte Ingenieur und Freund von Francis Place, hat es vom Standpunkt der Unternehmer aus sehr gut klargestellt, daß die Arbeitervereinigungen von dem Vorhandensein eines Standardlohnsatzes abhängen. „Ich habe stets gefunden, daß es in den Gewerben, in denen die Löhne einheitlich sind ... immer Vereinigungen der Arbeiter gegeben hat. In allen den Gewerben aber, wo die Arbeiter besondere individuelle Verträge abgeschlossen haben, finden wir keine Vereinigungen.... Man zahle jeden Arbeiter nach seinem Verdienst und lasse ihn seinen besonderen Vertrag mit seinem Arbeitgeber abschließen; damit trifft man am wirksamsten die Arbeitervereinigungen an ihrer Wurzel." — Aussage in First Report of Committee on Artisans and Machinery 1824, S. 27.

vereinsbewegung, die Durchführung einer gemeinen Regel, überhaupt eine Berechtigung hat, so muß auch das Prinzip des Standardlohnsatzes anerkannt werden, und wenn man den Standardlohnsatz anerkennt, kann man sich der Anerkennung der subsidiären Bestimmungen, die wir beschrieben haben, offenbar nicht entziehen.

Dieser allgemeine Schluß zu Gunsten des Standardlohnsatzes — ein Punkt, dem jeder Gewerkvereinler ohne Zögern zustimmen würde — läßt aber noch manche die Löhne betreffenden Fragen unentschieden. Eine davon ist die Frage, nach welchem Prinzip und in welcher Ausdehnung der Standardlohnsatz in demselben Gewerbe von Stadt zu Stadt variiren soll. Die Unternehmer in abgelegenen Distrikten behaupten gern, daß ihre Arbeiter der schlechten Maschinerie, der hohen Frachtsätze und anderer lokaler Nachtheile wegen mit einem geringeren Satze zufrieden sein müßten. Es giebt aber keinen Grund, weshalb die Arbeiter ihre Lebenshaltung herabsetzen und ihre Ansprüche auf gleiche Bezahlung für gleiche Kraftanstrengung aufgeben sollten, nur weil der Kapitalist es vorgezogen hat, sein Geschäft in einer unvortheilhaften Gegend zu betreiben. Es ist bisher noch nicht im Prinzip entschieden worden, ob die Gewerkvereinler einheitliche Nominallöhne (einen einheitlichen nationalen Standardlohnsatz) fordern, oder unter Berücksichtigung der Verschiedenheit in den Kosten der Lebenshaltung nur gleiche Reallöhne (und damit verschiedene lokale Sätze) beanspruchen sollten. Die praktischen Schwierigkeiten, die sich der Ausführung des letzteren Gedankens in den Weg stellen, liegen auf der Hand; es ist unmöglich, genau die Unterschiede in den Kosten der Lebenshaltung in den verschiedenen Distrikten auszumessen. Dementsprechend sehen wir, daß die „Grafschafts“vereine, besonders die der Baumwollarbeiter und Kohlenbergleute, ohne Rücksicht auf die lokalen Verhältnisse einen einheitlichen Grafschaftslohnsatz anstreben. Der alte Verein der Papier-Handarbeiter, die nur in einigen wenigen Provinzialstädten arbeiten, kann in gleicher Weise einen einheitlichen Satz für die ganze Industrie aufrecht halten.[42] Sobald aber die Kosten der Lebenshaltung merklich verschieden werden, gestatten auch die stärksten Vereine Verschiedenheiten der lokalen Lohnsätze. Der alte Gewerkverein der Seidenhutmacher (Journeymen Hatters' Fair Trade Union of Great Britain and Ireland) besitzt eine einheitliche Preisliste, gestattet aber seinem Londoner Zweigverein einen Zuschlag von zehn Prozent zu den allgemeinen Sätzen. Bei den größeren und weiter verbreiteteren Vereinen finden wir die größtmöglichen Unterschiede. So erkennen die 631 Zweig-

[42] Ein einheitlicher Lohnsatz soll eine der Hauptforderungen des großen französischen Streiks von 1791 gewesen sein, der sich über viele Gewerbe und alle Theile Frankreichs ausdehnte (Du Cellier, Histoire des Classes Laborieuses en France, S. 320 bis 322; Dekret der Nationalversammlung vom 14. Juni 1791).

vereine des Gewerkvereins der Zimmerer (Amalgamated Society of Carpenters in Great Britain and Ireland) nicht weniger als zwanzig verschiedene Lohnsätze an, von 5 Pence für die Stunde in Truro bis 10 Pence für die Stunde in London. In diesem, wie in vielen anderen Fällen ist der Zweifel berechtigt, ob die Gleichheit der Reallöhne erreicht worden ist. Die großen Vereine haben nicht nur keinen Versuch gemacht, einen einheitlichen nationalen Lohnsatz zu erreichen, ihre Beamten und Exekutivausschüsse sind auch wenig geneigt, den Prozeß der „Ausgleichung der Löhne nach oben", der für das Erreichen einheitlicher Reallöhne nöthig ist, zu befördern. Man kann also nicht behaupten, daß die Gewerkvereinsbewegung über die Bewahrung lokaler Standardsätze hinausgekommen ist. In Folge dessen sind die Arbeiter den ständigen Versuchen der Unternehmer ausgesetzt, das „Lohnniveau" in den besser bezahlten Distrikten zu „senken", um nach ihrer Behauptung der Konkurrenz der schlechter bezahlten Distrikte begegnen zu können. Unserer Ansicht nach reduziren sich die angeblichen Unterschiede in den Kosten der Lebenshaltung, eins ins andere gerechnet, in der Praxis auf die Unterschiede in den Miethspreisen der Arbeiterwohnungen. Der Ausweg, den die Hutmacher einschlugen, scheint daher am praktischsten zu sein. Mit der Beobachtung eines einheitlichen Lohnsatzes in allen Distrikten einer Industrie würden viele Vortheile verbunden sein. Dabei würden alle Provinzialstädte und städtischen Distrikte gleich behandelt, dagegen für die ausnehmend hohen Miethen in London ein Zuschlag hinzugefügt, und wenn nöthig, in den rein ländlichen Distrikten mit Rücksicht auf die sehr niedrigen Miethen in allen den Fällen ein Abzug gemacht werden, in denen die Industrie, wie z. B. im Baugewerbe, Stadt und Land umfaßt. Diese Prozentsätze ließen sich nach leicht festzustellenden und unbestreitbaren Daten berechnen.[43]

[43] Statt eines einheitlichen Standardlohnsatzes, der in allen Werkstätten einer Stadt oder eines Distrikts gilt, begegnen wir einzelnen Versuchen, zwei oder drei verschiedene Lohnsätze für angeblich verschiedene Grade derselben Arbeit festzustellen. So erkennen die schottischen Schneider in vielen Städten zwei und in Glasgow und Edinburgh drei Klassen von Läden an. Diejenigen von ihnen, welche eine bessere Qualität Schneiderarbeit fordern, müssen einen halben Penny oder sogar einen Penny mehr für die Stunde zahlen, als der niedrigste Gewerkvereinssatz beträgt. Es ist gebräuchlich, daß sich die Unternehmer selbst klassifiziren, der Verein erhebt Einspruch, wenn z. B. der Versuch gemacht wird, Gesellschaftsanzüge (aus besonders gutem schwarzen Tuch) nach dem Lohnsatz zweiter Klasse, oder (in Edinburgh und Glasgow) „Tweeds" nach dem dritter Klasse anfertigen zu lassen. Insofern diese verschiedenen Raten mit wirklichen und merklichen Unterschieden in der Güte der Arbeit übereinstimmen, widersprechen dieselben offenbar dem Prinzip eines einheitlichen Lohnsatzes in keiner Weise. In einigen Fällen sind aber die verschiedenen Lohnsätze viel mehr die Folge der Sitte und der Ueberlieferung der verschiedenen Werkstätten, als bestimmter Unter-

Ein einfacheres Lohnproblem werden wir in einem späteren Kapitel behandeln. Wir glauben, daß der Leser mit Unbehagen denkt, wir suchten den seiner Ansicht nach entscheidenden Punkt zu umgehen: welcher Antheil an dem gemeinsamen Produkt soll der Handarbeit als Lohn zugewiesen werden? Die Gewerkvereinsregel aber, mit der wir uns hier beschäftigen — das Festhalten an einem Standardlohnsatz — ist kein Ziel, sondern ein Mittel: keine bestimmte Geldsumme für die Woche, sondern ein klug ersonnenes Mittel, durch das die Gesammtheit der untereinander konkurrirenden Arbeiter etwas Besseres zu erreichen sucht, als sie durch individuelle Kontrakte zu erlangen vermöchte. So halten die Gabelschleifer von Sheffield, die Dockarbeiter, die Maschinenbauer und die Stahlschmelzer alle an dem Standardlohnsatz fest. Wenn wir aber das Wocheneinkommen, für das ein jedes Gewerbe kämpft, ins Auge fassen, so finden wir, daß dasselbe von vierundzwanzig Schillingen bis zum dreifachen Betrag schwankt. Eines wird auch dem oberflächlichsten Beobachter klar sein. In der heutigen Gewerkvereinswelt findet sich durchaus keine Spur eines Wunsches nach Gleichheit der Löhne. Ohne jedes Zögern werden die wöchentlich von zehn bis zwanzig Schillinge verdienenden Kardirraumarbeiter in einer Baumwollspinnerei Lancashires einen Streik beginnen, um den Baumwollspinnern bei der Aufrechterhaltung eines Standardlohnsatzes zu helfen, der aus den Erträgen der gemeinsamen Arbeit beider Arbeiterklassen bezahlt wird und durchschnittlich vierzig Schillinge pro Woche beträgt. Die lokalen Föderationen der Baugewerbe, deren Mitglieder gemeinsam an

schiede in der Art der dort verrichteten Arbeit. So erkennt der Londoner Zweigverein des Vereins der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) seit langer Zeit drei verschiedene Listen (Statements) an, die auf Firmen der ersten, zweiten und dritten Klasse Anwendung finden. Eine Werkstätte, in der bisher die Liste erster Klasse bezahlt wurde, darf keine Arbeit nach einer niedrigeren Liste verrichten, aus Furcht, daß ein solches Vorgehen zu einer Lohnreduktion der erstklassigen Arbeiter führen könnte. Dagegen hindert nichts eine Firma, die bisher zur dritten oder zweiten Klasse gehört hat, zu diesen niedrigeren Sätzen Waaren herzustellen, die fast identisch mit den gewöhnlich nach der ersten Liste hergestellten Waaren sind. Die Folge davon ist, daß sich die erstklassigen Firmen gewöhnlich von unternehmenden Firmen der zweiten Klasse unterboten sehen oder zum mindesten glauben, daß sie unterboten werden. Die Unternehmer und erfahrenen Beamten des Vereins sind seit zehn Jahren für die Abschaffung dieser besonderen Listen und die Aufstellung einer einheitlichen Liste für alle Londoner Firmen mit sorgfältig abgestuften Stücklohnsätzen für alle Arten von Stiefeln eingetreten. Bisher sind aber alle Versuche, Einheitlichkeit herzustellen, fehlgeschlagen, hauptsächlich weil der Verein den festgewurzelten Glauben hat, daß keinerlei Reduktion der bestehenden Lohnsätze erlaubt werden dürfe. In Folge dessen finden es die erstklassigen Unternehmer von Tag zu Tag schwieriger, ihre Stellung in London zu behaupten. Man kann diesen Streit am besten in dem Shoe and Leather Record der letzten zehn Jahre verfolgen.

demselben Bau arbeiten, bestehen in ihren Kollektivverträgen mit den Unternehmern auf einem halben Dutzend verschiedener Stundensätze für die verschiedenen Handwerke; die Steinmaurer erhalten gewöhnlich fünfzig Prozent mehr als die Handlanger und die Lohnsätze in unserer Generation zeigen keine Neigung zur Ausgleichung. Die Uebereinstimmung der Gewerkvereinspolitik erstreckt sich in der That nur auf die Anwendung eines gleichen Planes. Wie viel Geld jedes Gewerbe beansprucht, und wie viel jedes thatsächlich erhält, hängt in der Praxis von den Traditionen, Gebräuchen und augenblicklichen Umständen des einzelnen in Frage stehenden Gewerbes oder der einzelnen Abtheilung ab. Die Erwartungen und Hoffnungen der Arbeiter, die zur Rechtfertigung ihrer Forderungen angeführten Gründe, und in gewisser Ausdehnung die speziell zu ihrer Durchsetzung angewendete Gewerkvereinsmethode, werden, wie wir in dem Kapitel über die Voraussetzungen des Gewerkvereinswesens darlegen werden, hauptsächlich von der Doktrin oder den Doktrinen der gesellschaftlichen Nützlichkeit abhängen, von denen zur gegebenen Zeit die Politik der einzelnen Vereine dirigirt wird.

Sechstes Kapitel.

Der Normalarbeitstag.

Nächst dem Standardlohnsatz ist die universellste Gewerkvereinsregel die Bestimmung einer einheitlichen Maximalarbeitszeit für alle Mitglieder des Gewerbes, der Normalarbeitstag (normal day), wie wir ihn genannt haben.[1] Diese Forderung, die Grenzen des Arbeitstages festzusetzen, ist dem Hand- und Lohnarbeiter eigenthümlich. Korporationen von Juristen, Doktoren, Architekten und anderen Angehörigen kopfarbeitender Berufe halten mit mehr oder weniger großer Entschiedenheit an Listen von Minimalgebühren fest, unter die kein Angehöriger des Berufs herabgehen darf. Der Gedanke aber, durch eine gemeine Regel die Anzahl der Stunden zu bestimmen, während derer eine Person arbeiten darf, ist der besitzenden wie der kopfarbeitenden Klasse fremd. Nicht immer ist derselbe für die Lohnarbeiter charakteristisch gewesen. Die Gewerkvereine (trade clubs) des achtzehnten Jahrhunderts forderten gesetzlich bestimmte Lohnsätze oder eine Standardpreisliste; sie suchten eine

---

[1] Unter „Normalarbeitstag" (normal day) verstehen wir den „Maximalarbeitstag" Schäffles (Theory and Practice of Labour Protection, London 1893) und Frankensteins (Der Arbeiterschutz, Leipzig 1896), nicht den sorgfältig ausgeglichenen „Normalarbeitstag" von Rodbertus (Der Normalarbeitstag, Berlin 1871), der nach der angenommenen Intensität der Arbeit in den verschiedenen Berufen abgestuft ist. Dieser letztere rein akademische Begriff hat weder die englischen Gewerkvereinler noch die deutschen Sozialdemokraten beeinflußt.

In ökonomischer Hinsicht fehlt es bis jetzt an wissenschaftlichen Untersuchungen über die Resultate der Festsetzung eines Maximalarbeitstages. Sidney Webb und Harald Cox, The Eight Hours Day (London 1891), und G. L. Jaeger, Geschichte und Literatur des Normalarbeitstages (Stuttgart 1892) führen die wichtigsten Beispiele an; außerdem müssen jetzt noch erwähnt werden: Hadfield und Gibbins, A Shorter Working Day (London 1892); C. Deneus, La Journée de Huit Heures (Gent 1893); H. Stephan, Der Normalarbeitstag (Leipzig 1893); Professor L. Brentano, Ueber das Verhältniß von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung (Leipzig 1893), übersetzt als Hours and Wages in Relation to Production (London 1894); John Rae, Eight Hours for Work (London 1894); Maurice Ansiaux, Heures de Travail et Salaires (Paris 1896).

Beschränkung der Lehrlingszahl zu erzwingen oder die Statuten der Königin Elisabeth durchzuführen, aber erst zu Ende des Jahrhunderts begegnen wir weitverbreiteten Klagen über die Länge oder Unregelmäßigkeit des Arbeitstages. Seit Beginn des jetzigen Jahrhunderts hat ein Gewerbe nach dem anderen die Forderung nach einer wohlerwogenen festen Beschränkung der täglichen Arbeitszeit, die entweder durch kollektive Vertragschließung oder durch gesetzliche Verfügung geregelt werden sollte, aufgenommen, und heutzutage betrachtet die große Mehrheit der Gewerkvereine die Regelung der Arbeitszeit als eine ihrer wichtigsten Aufgaben. Trotzdem giebt es auch heute noch kleine Abtheilungen der arbeitenden Klassen, welche eine gemeine Regel über die Arbeitszeit ablehnen und lieber einem jeden Individuum die Freiheit lassen, beliebig lange und zu beliebiger Zeit zu arbeiten. Wir werden daher nicht nur die augenblickliche Popularität des Gedankens des Normalarbeitstages erklären, sondern auch aufzeigen müssen, weshalb er verhältnißmäßig modern ist, und weshalb er von gewissen Abtheilungen der Gewerkvereinler abgelehnt wird.

In der modernen Industrie unterscheidet sich die Festsetzung der Arbeitszeit in einem fundamentalen Punkte von der Bestimmung der Lohnrate für verrichtete Arbeit. Wenn es an einer kollektiven Regelung der letzteren in irgend einer Form fehlt, so werden die Lohnsätze durch individuelle Vertragschließung zwischen dem kapitalistischen Unternehmer und seinen verschiedenen „Arbeitern“ bestimmt; mit jedem einzelnen Arbeiter wird ein besonderer und nach der Höhe der Lohnzahlung sich ändernder Vertrag abgeschlossen. Das ist selten der Fall, wenn es sich um die Länge und Eintheilung des Arbeitstages handelt. In allen den zahlreichen Industrien, in denen die Arbeit nicht in der Werkstatt der Unternehmer ausgeführt, sondern als Hausarbeit „ausgegeben“ wird, kann der nach „Stücklohn“ bezahlte Arbeiter die Anzahl seiner Arbeitsstunden und den bestimmten Theil des Tages, der Woche oder des Jahres, den er auf seine Arbeit verwenden will, genau so nach seinem Belieben wählen, wie der Schriftsteller, der Doktor oder der Notar. Er muß sich natürlich wie der Angehörige der liberalen Berufe der Bequemlichkeit seiner Kunden anpassen. Er muß zur Stelle sein, um die Arbeit anzunehmen, wenn sie kommt, und muß sie zur verlangten Zeit fertig stellen. Er muß in der lebhaften Geschäftszeit bereitwillig Extraarbeit verrichten und sogar die Nacht zum Tage machen, um die besonders dringenden Aufträge zu erledigen. Hiervon abgesehen kann aber jeder Arbeiter die Stunden, in denen er gerade arbeiten will, und die Pausen für Mahlzeiten und Ruhe nach seinem Belieben festsetzen. Wenn er nicht durch die niedrigen Löhne, die ihm gezahlt werden, gezwungen wird, „alle Stunden, die Gott gemacht hat“, zu arbeiten, um einen kärglichen Lebensunterhalt zu erwerben, so kann er die Arbeit unterbrechen, um mit einem Freund zu schwatzen oder geschwind in die Kneipe zu schlüpfen;

er kann in den Pausen sein krankes Weib oder Kind pflegen; er kann es sogar so einrichten, daß er den Morgen im Garten arbeitet oder allerlei Hausarbeit verrichtet. Jeder, der das tägliche Leben des heimarbeitenden qualifizirten, „gutes Geld verdienenden" Arbeiters kennt, weiß, welch weitgehenden Gebrauch ein solcher Arbeiter von seiner Freiheit macht. Seine Neigungen bestimmen seine Arbeitsstunden in guter und schlechter Hinsicht. Ob er viel verdienen will oder mit wenig zufrieden ist; ob er ein langsamer oder schneller Arbeiter ist; ob er ein genauer und pünktlicher Charakter ist, der sich und seine Familie nach strengen Grundsätzen regiert, oder ob er ein „künstlerisches Temperament" besitzt und sich am Montag und Dienstag von der „Expansion" der vorhergehenden Tage erholen muß — diese persönlichen Eigenschaften werden die Ausdehnung und die Anordnung seiner Arbeitszeit bestimmen.[2]

Gänzlich anders ist die Stellung des Fabrikarbeiters. Anstatt daß jeder nach seinem Belieben arbeitet, sieht sich die ganze Arbeiterschaft der Natur der Sache nach einer gemeinen Regel unterworfen. In einer Textilfabrik, einer Kohlengrube, einer Schiffbauwerft, einer Maschinenfabrik oder auf einem großen Bau kann aus Gründen der inneren Oekonomie derselben dem einzelnen Arbeiter nicht gestattet werden, nach Belieben zu kommen oder zu gehen. Jeder Arbeiter ist ein Theil eines komplizirten kooperativen Prozesses,

[2] Wir haben in dem Kapitel: „Die Folgerungen des Gewerkvereinswesens" die schädlichen Wirkungen dargestellt, welche diese Freiheit, nach Belieben seine Arbeit unterbrechen zu können, auf den Charakter „des durchschnittlichen sinnlichen Menschen" ausübt. Das Axiom, daß die Mehrheit der Handarbeiter, wie andere Leute, durch ein größeres Maß von Disziplin nur gewinnen kann, würde bei der großen Masse der Gewerkvereinler nicht gerade bereitwillige Anerkennung finden, und kann daher nicht als ein Argument der Gewerkvereine zu Gunsten des Normalarbeitstages gelten. Die Arbeiter aber, die etwas mehr nachdenken, würden dem Worte eines alten Bewunderers des Fabriksystems zustimmen, „daß die Arbeiter ein regelmäßigeres Leben führen, weniger Zeit im Bierhause zubringen und ein besseres Familienleben haben würden, wenn sie verpflichtet wären, regelmäßiger zu ihrer Arbeit zu kommen." (Memoirs of the Manchester Literary and Philosophical Society, 2. Serie, Bd. III, S. 129, London 1819, in einem von John Kennedy im Jahre 1815 gehaltenen Vortrag: „On the Rise and Progress of the Cotton Trade.") „Ich habe stets bemerkt", so schrieb ein alter Setzer im Jahre 1859, „daß diejenigen Gewerbe, in denen die Löhne festbestimmt sind, wie die der Steinmaurer, Maschinenbauer, Maler 2c., und deren Angehörige zu bestimmter Zeit regelmäßig ihre Arbeit beginnen müssen, nicht so sehr zum Trunk neigen, wie Drucker, Buchbinder, Schneider, Schuhmacher und die Arbeiter im Allgemeinen, die im Stücklohn arbeiten und deren Anwesenheit bei der Arbeit, ausgenommen wenn dieselbe sehr dringend ist, nicht mit gleicher Entschiedenheit verlangt wird." — Scottish Typographical Circular, März 1859.

dessen richtige Ausführung von dem genauen Ineinandergreifen der jeder Maschine und jedem Arbeiter des ganzen Betriebes zugetheilten Arbeiten abhängt. Die Arbeitsstunden lassen sich aber nicht nach den Wünschen, Fähigkeiten und Bedürfnissen der verschiedenen Arbeiter einrichten; damit wäre der sparsame Gebrauch der Dampfkraft, die volle Beschäftigung der Maschinerie und die hoch organisirte Spezialisirung, ein Resultat der Arbeitstheilung, offenbar unverträglich. Hier giebt es keine Wahl mehr zwischen persönlichen Neigungen und Einheitlichkeit. Eine gemeinsame Norm mit obligatorischer Anwendung wird ökonomisch unvermeidlich. Die Frage ist nur, wie und von wem die einheitliche Regel festgesetzt werden soll. Wo es an einer kollektiven Regelung durch gesetzliche Verfügung oder kollektive Vertragschließung fehlt, wird diese einheitliche Regel natürlich von dem Unternehmer gegeben.[3] Unter den Verhältnissen der modernen Industrie wird diese Unterordnung des Arbeiters noch dadurch drückender gemacht, daß die Entscheidung des Unternehmers konstant eine Verlängerung des Arbeitstages begünstigt. Bei der Festsetzung des Arbeitsquantums für seine Dienstboten ist der Kapitalist an nichts gebunden und kann sich daher nur von dem Gesichtspunkt leiten lassen, sie im Zustand der größten Leistungsfähigkeit zu erhalten. Wenn er aber sein Kapital in kostspieligen Maschinen, die von mechanischer Kraft getrieben werden, angelegt hat, so wird für ihn selbst bei der Zahlung von Stücklöhnen jeder weitere Zeittheil, während dessen sein kostspieliges Betriebsmaterial noch beschäftigt ist, reiner Profit sein. Die Konkurrenz zwingt ihn fortwährend, die Produktionskosten so viel als möglich zu verringern. Unter diesem Druck schwinden alle anderen Ueberlegungen vor dem leidenschaftlichen Streben, das größtmögliche „Produktenquantum per Maschine“ herauszupressen.[4]

Zwischen den beiden historischen Typen des heimarbeitenden Handwerkers und des Fabrikarbeiters giebt es verschiedene Uebergangsformen, in denen

---

[3] „Man sollte niemals vergessen“, bemerken die Baumwollspinner im Jahre 1860, „daß vor dem Erlaß der Fabrikgesetzgebung die Unternehmer ihren Arbeitern die Arbeitszeit diktirten.“ — Rules of the Amalgamated Association of Operative Cottonspinners, Ausgabe von 1860, Vorrede.

[4] „Weil das fixe Kapital so viel größer ist als das zirkulirende . . . ist eine lange Arbeitszeit wünschenswerth. . . . Die Gründe für eine lange Arbeitszeit werden immer stärker, da sie das einzige Mittel ist, einen großen Theil des fixen Kapitals ertragreich zu machen. Wenn ein Taglöhner, sagte mir Mr. Ashworth, seinen Spaten niederlegt, so macht er während der Ruhepause ein Kapital von 18 Pence nutzlos. Wenn aber einer von unseren Arbeitern die Fabrik verläßt, so macht er ein Kapital nutzlos, das 100 Pfund gekostet hat.“ — Nassau Senior, Letters on the Factory Act (London 1837), S. 11—14.

„Daher das merkwürdige Phänomen in der Geschichte der modernen Industrie, daß die Maschine alle sittlichen und natürlichen Schranken des Arbeitstages über den Haufen wirft.“ — Marx, Kapital, 4. Abschnitt, 13. Kapitel.

individuelle Verträge über die Arbeitszeit so gut wie über die Lohnrate möglich sind. In Beschäftigungen wie der Ackerbau und sogar in einzelnen Abtheilungen der Großindustrien ist es für den Unternehmer wenigstens ausführbar, die Arbeitszeit seiner einzelnen Arbeiter verschieden zu gestalten, oder mit anderen Worten, mit einem jeden von ihnen nach seinen Fähigkeiten einen Vertrag abzuschließen, genau so wie der gewöhnliche Kapitalist den Anspruch erhebt, seine einzelnen Arbeiter „nach ihren Verdiensten" bezahlen zu dürfen. Wo dies der Fall ist, wird der Normalarbeitstag für den Arbeiter aus denselben Gründen nothwendig, wie der Standardlohnsatz. Wenn es in dem Belieben des einzelnen Arbeiters steht, über seine Arbeitszeit einen Vertrag abzuschließen, so kann der Unternehmer, wie man behauptet, die Wünsche oder Bedürfnisse der einzelnen Arbeiter dazu gebrauchen, um allen anderen denselben längeren Arbeitstag aufzuzwingen.

Wir haben bisher die Forderung der Gewerkvereine nach einem Normalarbeitstag nur in ihrem Verhältniß zu der persönlichen Freiheit des Arbeiters betrachtet, sich die ihm wünschenswerth oder nothwendig erscheinende Muße zu nehmen. Für den Gewerkvereinler, wie für die Masse der handarbeitenden Klasse ist aber die Länge des Arbeitstages und die ihm für seine Muße bleibende Zeit von geringerer Bedeutung als die Höhe des wirklichen Einkommens. So eifrig der Durchschnittsarbeiter danach strebt, mehr freie Zeit für sich zu gewinnen, mit noch größerer Energie strebt er nach einer größeren Einnahme. In allen Gewerben mit Zeitlohnarbeit, in denen es Gewerkvereine giebt, wird der Arbeiter für Ueberstunden nach einem höheren Lohnsatz bezahlt, während die ganze Klasse der Stücklohnarbeiter ihr Einkommen durch das Arbeiten von Ueberstunden offenbar vergrößert.[5] Jede weitere Verlängerung des Arbeitstages würde daher scheinbar als Ausgleich den Vortheil einer Einkommenssteigerung für den Lohnarbeiter mit sich bringen.[6]

---

[5] In einigen nicht organisirten Berufen verlangt man noch jetzt von den Arbeitern, speziell den Arbeiterinnen, bei dringenden Aufträgen Ueberstunden, ohne für die Extraanstrengung eine weitere Bezahlung zu leisten. Das ist aber in den Gewerben, in denen irgend eine Art von Organisation vorhanden ist, selten der Fall.

[6] Das ist die Ansicht des wohlhabenden Literaten. So ist Mr. Lecky sehr bekümmert um die Verkleinerung des Einkommens, die seiner Ansicht nach durch die Fabrikgesetze bewirkt wurde. „Da ist z. B. ein kräftiges Mädchen, das in der Putzmacherei beschäftigt ist. Vielleicht ist ihr Leben neun Monate im Jahre in Folge des schlechten Geschäftsganges Kampf, Sorge und Enttäuschung ohne Ende. Schließlich kommt die Saison und bringt eine reichliche Fülle von Arbeit. Wäre es ihr erlaubt, diese Ernte einzubringen, so würde sie vielleicht in wenigen Wochen die kleinen Schulden, die sie so sehr drücken, abzahlen und genug sparen können, um von aller Sorge für das kommende Jahr befreit zu sein. Sie wünscht leidenschaftlich, diese Gelegenheit auszunützen. Sie weiß, daß einige wenige Wochen

Wenn aber die Gewerkvereinler dies scheinbare Resultat für das wirkliche halten würden — daß nämlich mit der Freiheit, längere Arbeitszeit arbeiten zu können, stets oder auch nur gewöhnlich ein entsprechender Zuwachs des Einkommens verknüpft sei —, so würde zweifellos keine allgemeine Bewegung zu Gunsten einer Beschränkung der Arbeitszeit entstanden sein. Die Gewerkvereinler sind aber, ob nun mit Recht oder mit Unrecht, der Ueberzeugung, daß eine unregelmäßige und unbegrenzte Arbeitszeit zuerst auf den Standardlohnsatz und schließlich auch auf das wirkliche Wocheneinkommen einen verderblichen Einfluß hat.

Diese Ueberzeugung ist eine Frucht der persönlichen Erfahrungen der Handarbeiter. Wieder und wieder ereignet es sich in Gewerkvereinsversammlungen, in denen über die Arbeitszeit diskutirt wird, daß junge und energische Mitglieder erklären, sie würden ein größeres Einkommen größerer Muße vor-

---

harter Arbeit, auch wenn sich dieselbe bis tief in die Nacht hinein ausdehnt, ihre Kräfte nicht übersteigen und in der That nicht schädlicher für sie sind, als die lange Reihe der im Ballsaal zugebrachten Nächte für die Londoner Schönheit, für die sie die Kleider macht. Aber das Gesetz mischt sich ein, verbietet ihr über bestimmte Stunden hinaus zu arbeiten, zerschmettert das Glas an ihren dürstenden Lippen und wirft sie in den alten Abgrund der Armuth und Schulden. Kann man den Armen empfindlicher und bitterer bedrücken?" — Democracy and Liberty (London 1896), Bd. II, S. 342.

Ein Vergleich dieses erdichteten Beispiels mit den Berichten der verantwortlichen weiblichen Beamten, die mit dem Leben in wirklicher Berührung sind und die Ansichten der Arbeiter kennen, ist sehr interessant. Miß May Abraham (der oberste weibliche Fabrikinspektor) berichtet im Jahre 1894: „Die gesetzliche Ueberzeitarbeit wird von den Kleider- und Putzmacherinnen ... fast allgemein verurtheilt. Eine Schneiderin, deren gesetzlicher Arbeitstag lange Zeit von 8 Uhr Morgens bis 10 Uhr Abends gedauert hatte, sagte mir in der Anwesenheit ihrer Arbeitsgefährtinnen: ‚Die Erlaubniß von Ueberstunden macht das Fabrikgesetz nutzlos.' Der allseitige Beifall, den diese Bemerkung fand, zeigte aufs Klarste die allgemeine Unzufriedenheit, und weitere Erfahrungen haben bewiesen, daß sie nur der Ausdruck eines weitverbreiteten Gefühls gewesen war.... In Fabriken, in denen Stücklohnzahlung gilt, und in einigen Distrikten, wie in Dublin, wo eine im Voraus bestimmte Summe für Ueberstunden gezahlt wird, ist die Abneigung nicht so ausgesprochen; selbst hier begünstigen aber trotz der Versuchung eines höheren Lohnes nur die gedankenlosesten Arbeiterinnen das System.... Die Folgen für die Gesundheit der Arbeiterinnen sind außerordentlich schädlich.... Ich glaube ... daß die Abschaffung aller Ueberstunden von den Arbeiterinnen mit den Gefühlen des wärmsten Dankes begrüßt werden würde." (Report of the Chief Inspector of Factories for 1893, C. 7368 von 1894, S. 11.) Diese und andere Berichte enthalten zahlreiche Bestätigungen der Ansicht Miß Abrahams. „Bei einer geheimen Abstimmung aller Arbeiter, die von den Ueberstundenparagraphen der Fabrik- und Werkstättengesetze betroffen werden, sagt Mr. Cramp, ein höherer Fabrikinspektor, würden nur wenige für ihre Beibehaltung stimmen." — Ebenda, S. 299.

ziehen. Dann erheben sich aber die alten Mitglieder, einer nach dem anderen, und erklären, daß sie als junge verheirathete Leute derselben Ansicht gewesen wären, daß aber die Erfahrungen ihres Lebens in der Werkstatt sie gelehrt hätten: der Gewinn der längeren Arbeitszeit geht durch die Herabsetzung der Lohnsätze verloren — eine Behauptung, die sofort und ohne Einschränkung von der Mehrheit der Versammlung bestätigt wird. Wenn sich der Besucher nach der Versammlung mit den leitenden Männern über diesen Gegenstand unterhält und andeutet, daß ihre persönliche Erfahrung kaum eine so weitgehende Verallgemeinerung über den nothwendigen Zusammenhang zwischen Verlängerung der Arbeitszeit und Reduktion des Stunden- oder Stücklohnsatzes gewährleisten könne, wird man ihm mit der Frage antworten, warum denn die königlichen Kommissionen und offiziellen Statistiken stets dieses beinahe allgemeine Zusammenfallen von langer und unregelmäßiger Arbeitszeit mit niedrigen Lohnsätzen und geringen Wocheneinkommen aufzeigen. Sie sind auch bereit, aus dem Schatz ihrer eigenen Erfahrungen eine Erklärung zu geben. „Unsere Mitglieder", sagen sie, „halten dreißig Schillinge für einen anständigen Wochenlohn. Sie sind zufrieden, wenn sie soviel erhalten; wenn nicht, so kommen sie zu dem Zweigverein und beklagen sich. Wenn ein Unternehmer die Arbeitszeit, sagen wir von 54 auf 60 Stunden erhöht, so scheint es den Arbeitern zunächst reiner Gewinn zu sein, da sie mehr Geld einnehmen. Sehr bald verkündet aber der Werkmeister aus irgend einem Grunde eine zehnprozentige Reduktion der Lohnsätze. Die Arbeiter murren, da aber die meisten von ihnen doch noch dreißig Schillinge in der Woche verdienen werden, nehmen sie die Lohnreduktion hin, gegen die sie zweifellos gestreikt haben würden, wenn sie in Folge dessen nur siebenundzwanzig Schillinge verdient hätten. Nach einiger Zeit finden die schwächeren Arbeiter heraus, daß sie nicht im Stande sind, bei der längeren Arbeitszeit dasselbe durchschnittliche Produktenquantum pro Stunde zu liefern. In wenigen Monaten ist das durchschnittliche Wocheneinkommen der Werkstätte geringer geworden und für ihre aufreibendere Arbeit haben die Arbeiter nunmehr weniger Geld am Ende der Woche als früher. Immer wieder haben wir diesen Vorgang beobachtet, und die Mittelklasse mit all ihrer Theorie wird uns in unserer Ansicht nicht schwankend machen."

Die Beamten der Gewerkvereine, die ökonomische Lehrbücher gelesen haben, geben die Gründe in systematischerer Form. Wenn ein Unternehmer einen Arbeiter zu dem und dem Wochenlohn einstellt, so bildet offenbar die Länge des Arbeitstages einen wesentlichen Theil des Arbeitsvertrages. Ein Arbeiter, der bereit ist, für denselben Geldbetrag längere Zeit zu arbeiten, unterbietet seine Arbeitsgefährten genau so gut, als wenn er sich erbietet, dieselbe Zeit für einen geringeren Geldbetrag zu arbeiten. Er verkauft die einzelne Arbeitsstunde zu einem geringeren Lohnsatz. Alle Zeitlohnarbeiter,

die täglich, wöchentlich oder monatlich gelohnt werden, müssen daher an einem Normalarbeitstag festhalten, falls sie ihren Standardlohnsatz behaupten wollen.

Wo Stückarbeit vorherrscht oder der Zeitarbeiter stundenweise bezahlt wird, liegt die Sache für den Gewerkvereinler nicht weniger klar. Auf den ersten Blick scheint die Freiheit, länger arbeiten zu dürfen, den Standardlohnsatz unberührt zu lassen, dagegen das Wocheneinkommen des fleißigen Arbeiters zu erhöhen. Das erscheint Angehörigen der Mittelklasse so klar, daß die Unternehmer Generationen lang thatsächlich nicht begreifen konnten, weshalb Gewerkvereine, deren Mitglieder im Stücklohn arbeiten, sich überhaupt um die Arbeitszeit bekümmerten. Dies Verhalten ist aber für die Gewerkvereinler gleichbedeutend mit einer Verkennung der klaren Lehren der Oekonomie und der Erfahrungen praktischer Leute. Ihnen erscheint es klar, daß das thatsächliche Einkommen der verschiedenen Klassen der Arbeiter zum guten Theil durch ihre Lebenshaltung (Standard of Comfort), d. h. Art und Quantität der Nahrung, Kleidung und anderer Dinge bestimmt wird, welche einer Klasse zur festen Gewohnheit geworden sind.[7] Man könnte einen englischen Maschinenbauer nicht leicht dazu überreden, für wöchentlich dreizehn Schillinge in seinem Gewerbe thätig zu sein, wenn das Angebot von Maschinenbauern auch noch so groß wäre. Ehe er seiner Selbstachtung so Gewalt anthäte, würde er lieber als Tagelöhner arbeiten oder Straßenübergänge fegen. Andererseits würde es einem Tagelöhner in Dorsetshire nie einfallen, wöchentlich zwei Pfund für seine Arbeit zu verlangen, so groß die Nachfrage nach Tagelöhnern auch sein möchte. Es besteht in der That, wie die Gewerkvereinler behaupten, in jeder Beschäftigung eine herkömmliche Lebenshaltung, die innerhalb eines bestimmten Spielraums sowohl von den Arbeitgebern wie den Arbeitern anerkannt wird. Nach dieser herkömmlichen Norm des Wocheneinkommens werden die Stücklohn- und Stundensätze in mehr oder weniger bewußter Weise stets berechnet.[8] Wenn es keine Beschränkung der Zeit gäbe,

---

[7] Diese Voraussetzung — daß nämlich der Lohnsatz der verschiedenen Klassen von Lohnarbeitern zum großen Theil durch die normale Höhe ihrer Ausgaben bestimmt wird — wurde von Adam Smith ausgesprochen und von den Oekonomen nach ihm allgemein anerkannt; wir werden dieselbe in dem Kapitel: „Das Feilschen des Marktes“ genauer prüfen. Die Behauptung, daß dieses Bollwerk der gewohnheitsmäßigen Lebenshaltung gegen den Druck der Konkurrenz durch die Methoden und Regeln des Gewerkvereinswesens verstärkt wird, werden wir in dem Kapitel: „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten des Gewerkvereinswesens“ einer ausführlichen Analyse unterwerfen.

[8] „Eine Preisliste hat stets eine stillschweigend vorausgesetzte, bisweilen auch ausdrückliche Zeitlohnbasis, d. h. nach der allgemeinen Auffassung werden die Stücklohnsätze so festgestellt, daß sie es dem Durchschnittsarbeiter ermöglichen, mit durchschnittlicher Anstrengung einen bestimmten Wochenlohn zu verdienen.“

die ein Arbeiter arbeiten darf oder ein Unternehmer verlangen kann, so vermöchten vielleicht einige außergewöhnlich kräftige Männer, wenn auch nur wenige Jahre lang, unaufhörlich vom Morgen bis Abend zu arbeiten und könnten ein Einkommen verdienen, das weit über die herkömmliche Lebenshaltung ihrer Klasse hinausginge. Bei allen Verhandlungen über Stücklohnlisten werden diese großen Einkommen von den Unternehmern als typisch für das zitirt, was jeder Arbeiter bei einigem Fleiß erreichen könnte und als Gründe benützt, um eine Reduktion der Lohnrate als nur vernünftig erscheinen zu lassen.[9] Hier handelt es sich aber nicht nur um eine erfolgreiche Beweisführung. Die Ausnahmearbeiter selbst sind niemals geneigt, ihren reichlichen Lebensunterhalt durch einen Streit aufs Spiel zu setzen und werden jedem Versuch des Gewerkvereins, Lohnreduktionen abzuwehren oder Lohnerhöhungen zu fordern, feindlich entgegentreten. Es ist also die versteckte Gefahr vorhanden, daß diese ausnehmend lange Arbeitszeit für das ganze Gewerbe gebräuchlich wird und die Stücklohnsätze allmälig so reduzirt werden, daß dieselben in der längeren Arbeitszeit ein Wocheneinkommen ergeben, das der gewohnten Ausgabe der Klasse entspricht. Das Endresultat einer unbeschränkten Arbeitszeit ist also für den Standardlohnsatz bei Stücklohn- und Stundenlohnzahlung dasselbe wie bei der Zahlung von Tag- oder Wochenlöhnen. Die ungehinderte Konkurrenz der einzelnen Arbeiter hat, wie die Gewerkvereinler behaupten, nicht nur die Tendenz, den Arbeitstag für alle in gleicher Weise zu verlängern, sie setzt auch die Lohnrate für die geleistete Arbeitszeit in versteckter Weise herab. Die Arbeiter, welche mit der längeren Arbeitszeit den Anfang gemacht haben, finden, daß sie kein größeres Einkommen verdienen, als früher bei dem herkömmlichen Arbeitstag, während alle übrigen die Entdeckung machen, daß sie ihre alten Löhne nur behaupten können, wenn sie ihre Arbeitszeit in gleicher Weise verlängern. So muß also die ganze Klasse für ihren herkömmlichen Lebensunterhalt mit vermehrter Arbeit und Anstrengung zahlen, die sie schneller aufreiben, und die schwächeren Glieder, unfähig die Spannung zu ertragen, werden gezwungen, das Niveau ihrer Lebensunterhaltung zu senken. Dieselben Gründe also, welche die Gewerkvereinler zu ihrem Festhalten an bestimmten Standardlohnsätzen veranlassen, zwingen sie zu einer energischen Vertheidigung des Normalarbeitstages, ganz abgesehen von den Vortheilen einer verlängerten Mußezeit und ohne Rücksicht auf das Lohnzahlungssystem.[10]

Handelsministerium (Arbeitsdepartement), Report on Wages and Hours of Labour, Theil II. Standard Piece Rates, C. 7567. I. 1894, S. 7.

[9] Vergl. die von den Schiffsbauern und Böttchern in einer folgenden Note zitirten Beispiele.

[10] Man kann mit Recht behaupten, daß die Gründe der Gewerkvereinler für die kollektive Regulirung der Arbeitszeit, insofern dieselbe nur als ein

Die Stellung der Gewerkvereinler gegenüber dem Normalarbeitstag ist daher außerordentlich komplizirt. So lange wir nur das Verhältniß von Arbeit zu Muße ins Auge fassen, zerfallen die Lohnarbeiter, wie wir gesehen haben, in drei Klassen. Für die Arbeiter in einem kooperativen Betrieb, der die Anwendung kostspieliger Anlagen und Maschinen erfordert und in großem Maßstabe arbeitet, scheint der Normalarbeitstag die einzige Alternative zu sein, wenn sie die Festsetzung der Arbeitszeit und aller Wahrscheinlichkeit nach ihre allmälige Verlängerung nicht dem autokratischen Urtheil ihrer Unternehmer überlassen wollen. Für den zu Hause in seinem Dachstübchen arbeitenden Handwerker dagegen ist jede kollektive Regelung der Arbeitszeit eine entschiedene Beschränkung seiner persönlichen Freiheit, ein Uebel, das er nur auf sich nehmen wird, wenn seine Berechtigung ihm in ausreichender Weise bewiesen wird. Für die Arbeiter der zwischen diesen beiden Klassen liegenden Industrien, in denen die Länge und Anordnung des Arbeitstages nach den Individuen verschieden sein kann, hängt die Frage theils davon ab, wie groß die Anziehungskraft der Mußezeit für sie ist, und theils davon, wie weit ihnen die Gefahren der individuellen Vertragschließung klar sind. Wenn alle Arbeiter der zwischen dem heimarbeitenden Handwerk und dem Fabriksystem stehenden Industrien, die ihre Mußezeit vertheidigen und vergrößern wollen, sich der Ansicht der Gewerkvereine anschließen, daß es möglich ist, durch kollektives Vorgehen sich bessere Arbeitsbedingungen zu verschaffen, so werden sie naturgemäß stets fester an dem Normalarbeitstag als der nothwendigen Bedingung dieses kollektiven Vorgehens festhalten. Diese einfache Klassifikation erledigt aber keineswegs alle Abstufungen. Alle Klassen von Arbeitern werden bei ihrer Beweisführung durch ein zweites und gewöhnlich wichtigeres Motiv bestimmt, nämlich den Einfluß einer unregelmäßigen und unbeschränkten Arbeitszeit auf das Wocheneinkommen. Für den Zeitlohn, der tage-, wochen- oder monatweise bezahlt wird, macht der Normalarbeitstag offenbar einen Theil des von ihm über den Standardlohnsatz abgeschlossenen Vertrags aus.

Mittel betrachtet wird, um den Preis für die einzelne Krafteinheit hochzuhalten, eine breitere psychologische Basis haben als sogar das Argument für den Standardlohnsatz. Wenn es wahr ist, daß der einzelne Handarbeiter, wie Unternehmer und Gewerkvereinsbeamte in gleicher Weise behaupten, eifriger darauf bedacht ist, sein Einkommen zu erhalten und zu vergrößern, als seine Mußezeit zu bewahren und zu vermehren, so scheint sich daraus die Folgerung zu ergeben, daß ein Gewerkverein, der an der strengen Begrenzung der Arbeitszeit festhält, dagegen die Lohnrate den Gefahren der individuellen Vertragschließung überläßt, schließlich seinen Mitgliedern ein höheres Lohnniveau für eine gegebene Kraftausgabe sichert als ein Gewerkverein, der an dem Standardlohnsatz festhält, aber die Länge und Intensität des Arbeitstages dem individuellen Abkommen überläßt.

Der Stück- oder Stundenlohnarbeiter wird mehr oder weniger geneigt sein, an gemeinen, die Arbeitszeit bestimmenden Regeln festzuhalten, je nachdem ihn die Verhältnisse seiner Industrie und seine persönlichen Beobachtungen davon überzeugen, daß der Mangel an Regelung der Arbeitszeit die Lohnrate der ganzen Klasse herabzudrücken geeignet ist.[11]

Diese Klarlegung des Gewerkvereinsarguments giebt uns das nöthige Verständniß sowohl für die historische Entwicklung der Bewegung für die Reduktion der Arbeitszeit, wie für ihre jetzige Stellung in der Gewerkvereinswelt. Während des achtzehnten Jahrhunderts bildete der als unabhängiger Produzent arbeitende Handwerker den vorherrschenden Typus unter den Gewerkvereinlern. Die Weber und Strumpfwirker, deren Verbindungen zur Durchführung eines Standardlohnsatzes bereits vom Anfang jenes Jahrhunderts datiren, arbeiteten in ihren eigenen Wohnungen. Die Hausarbeit herrschte auch noch, neben der Arbeit in der Werkstätte des Unternehmers, in vielen anderen organisirten Gewerben, wie z. B. den Gewerben der Schuhmacher, Messerschmiede, Wollkämmer und Hutmacher. Und sogar dort, wo Werkstättenarbeit die Regel bildete, machten es die familiären Beziehungen zwischen dem Meister und den Arbeitern, die Abwesenheit von Maschinerie und mechanischer Kraft und die allgemeine Laxheit der Disziplin den Mitgliedern von Gewerbevereinen (trade clubs), wie die der Segelmacher, Küfer, Gerber und Kattundrucker, möglich, in unregelmäßigen Zwischenräumen bei der Arbeit zu erscheinen. Obwohl diese Möglichkeit, zu jeder Zeit die Arbeit zu verlassen, sich sehr wohl mit einer nach unseren Begriffen übermäßig langen Arbeitszeit vereinigen ließ, gab sie doch den Arbeitern ein Gefühl persönlicher Freiheit, das sie natürlich wenig geneigt machte, eine kollektive Regelung ihrer Arbeitszeit vorzuschlagen. Daher sind die im achtzehnten Jahrhundert gemachten Versuche, eine gemeine, die Arbeitszeit für alle Mitglieder eines Gewerbes festsetzende Regel durchzuführen, auf die im Tage- oder Wochenlohn stehenden und in der Werkstatt des Unternehmers arbeitenden Leute beschränkt. So

---

[11] Wir brauchen den historischen Forscher nicht an die zahlreichen Verordnungen der Zünfte zu erinnern, durch die die unabhängigen Handwerksmeister des Mittelalters, die persönlich die Freiheit hatten, nach Belieben mit der Arbeit aufzuhören, absichtlich die Maximalarbeitszeit eines jeden Gewerbes festzusetzen suchten, hauptsächlich, um unserer Ansicht nach eine heimliche Ausdehnung der Arbeitszeit und die Untergrabung des Standardlohnsatzes durch eine unbeschränkte Konkurrenz zu verhindern. So beschränkten die Sporenmacher im Jahre 1345 den Maximalarbeitstag auf die Zeit von Sonnenaufgang bis zum Abendläuten; die Hutmacher, Zinngießer und viele andere Gewerbe verbieten im vierzehnten Jahrhundert die Nachtarbeit, und die Gürtler verbieten im Jahre 1844 die Arbeit „nach dem Läuten der Nona“ an Sonnabenden oder Abenden vor Festtagen. H. T. Riley, Memorials of London and London Life (London 1868).

war z. B. die Festsetzung eines Maximalarbeitstages von vierzehn Stunden (mit Abzug der Zeit für die Mahlzeiten) eine der Hauptforderungen der Verbindung von „Schneidern in und um die Städte London und Westminster", die wir als einen der frühesten Gewerkvereine bezeichnet haben. „Sicherlich", so sagt die Petition der Arbeiter, „ist ein fünfzehnstündiger Arbeitstag ein Ruin für die Gesundheit der Arbeiter, im Besonderen für ihre Augen, so daß ein Mann im Alter von vierzig Jahren nicht mehr im Stande ist, durch seine Arbeit sein Brot zu verdienen." Aus der Petition der Meister erfahren wir, daß die Arbeiter „darauf bestehen, wöchentlich 12 Schilling 9 Pence (statt wöchentlich 10 Schilling 9 Pence wie früher) zu fordern, und die Arbeit um 8 Uhr Abends (statt um 9 Uhr, wie seit unvordenklichen Zeiten) zu verlassen".[12] Wenden wir uns zu anderen Gewerben, so finden wir bezeichnender Weise während des ganzen achtzehnten Jahrhunderts keine Spur einer Bewegung für die Regelung der Arbeitszeit bei den im Stücklohn arbeitenden Böttchern Londons, während die im Tagelohn arbeitenden Böttcher von Aberdeen bereits im Jahre 1732 unterschriebene „Bündnisse untereinander abschließen und sich dadurch bei Strafe verpflichten, dem herkömmlichen Brauche zuwider nicht länger als bis 7 Uhr Abends im Dienste ihrer Meister zu bleiben oder zu arbeiten".[13] Die einzigen anderen uns bekannten Bewegungen im achtzehnten Jahrhundert ereigneten sich in den letzten Jahren des Jahrhunderts unter den Sattlern und Buchbindern, welche damals im Tagelohn in den Werkstätten der Unternehmer arbeiteten.[14]

Die isolirt dastehenden Ausnahmefälle der Schneider, Hutzurichter, Sattler und Buchbinder heben um so nachdrücklicher die allgemeine Gleich-

[12] An Abstract of the Master Taylors' Bill before the Honorable House of Commons; with the Journeymen's Observations on each Clause of the said Bill (London 1720). Aehnliche Bewegungen werden uns von den Schneidern in Aberdeen in den Jahren 1720 und 1768 (Bain, Merchant and Craft Gilds, S. 261), und denen in Sheffield im Jahre 1720 (Sheffield Iris, 8. August 1720) berichtet. Vergleiche darüber die interessante Sammlung von Originaldokumenten, Documents Illustrating the History of Trade Unionism, No. I. The Tailoring Trade von F. W. Galton, welche die London School of Economics and Political Science (London 1896) herausgiebt.

[13] Bain, Merchant and Craft Gilds of Aberdeen, S. 246. Einen ähnlichen Unterschied können wir zwischen den stückarbeitenden Hutmachern machen, die ruhig fortfuhren, in ihren eigenen Wohnungen unbeschränkte Zeit zu arbeiten, und den Londoner Hutzurichtern, die im Zeitlohn in den Werkstätten der Meister arbeiteten und 1777 für eine Herabsetzung der Arbeitszeit stritten. House of Commons Journal, Bd. XXXVII, S. 192 (18. Februar 1777).

[14] Vergl. die „Adressen" der Sattler, die in den Place M.S.S., 27799—112, 114 aufbewahrt sind; und Dunnings Account of the London Consolidated Society of Bookbinders in dem Report on Trade Societies and Strikes der Social Science Association 1860, S. 93.

giltigkeit gegenüber der Länge der Arbeitszeit hervor, welche die Gewerkvereine des achtzehnten Jahrhunderts charakterisirt.[15] Diese Gleichgiltigkeit wird durch die größere Nachlässigkeit in Sachen der Arbeitszeit und Werkstattdisziplin, die unter einem System der individuellen Produktion möglich war, nicht ganz erklärt. Zum Schutze des Standardlohnsatzes vermochten die Handwerker des achtzehnten Jahrhunderts von Methoden Gebrauch zu machen, die den modernen Gewerkvereinlern nicht zur Verfügung stehen. Die Klubs der städtischen Handwerker suchten ihre Stellung durch die strenge Beobachtung der Gesetze zu vertheidigen, welche eine siebenjährige Lehrlingszeit erforderten und die Zahl der Personen, welche das Handwerk lernten, beschränkten. Die heimarbeitenden Weber wandten sich, in einigen Fällen mit Erfolg, mit Petitionen an das Parlament um die gesetzliche Durchführung ihrer Lohnsätze. Die Stellung des Gewerkvereinlers des achtzehnten Jahrhunderts war in vielen Fällen der des modernen Rechtsanwalts oder Doktors ähnlich, die ihre Standardrate durch schwere wissenschaftliche Prüfungen und den Ausschluß nicht autorisirter Konkurrenten behaupten und daher nicht verstehen, welche Gründe die Einführung eines einheitlichen Normalarbeitstages rechtfertigen können.

Ganz anders liegen die Verhältnisse im neunzehnten Jahrhundert. Mit der Einführung der durch mechanische Kraft bewegten Maschinen und mit der rapiden Entwicklung des Fabriksystems verloren die Arbeiter in den neuen Textilindustrien alle Kontrolle über ihren Arbeitstag, soweit dieselbe von Einzelnen ausgeübt wurde. „Solange die Maschine im Gange ist“, schrieb ein scharfsinniger Beobachter der neuen Industrie, „muß gearbeitet werden. Männer, Frauen und Kinder sind mit Eisen und Dampf in dasselbe Joch gespannt. Die thierische Maschine — auch die beste leicht zerbrechlich, tausend Ursachen des Leidens unterworfen, jeden Moment veränderlich — ist fest an die eiserne gekettet, die kein Leiden und keine Ermüdung kennt.“ So finden wir denn, daß die Vereinigungen der Baumwollspinner gleich von Anfang ihrer Existenz an eifrig die Philanthropen bei ihren Bemühungen um eine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit seitens des Parlaments unterstützen. Die Fabrikgesetze, welche nun eins nach dem andern errungen wurden, galten ausdrücklich nur für Frauen und Kinder. Für zeitgenössische Beobachter war aber klar, daß die Agitation ihre ganze Kraft dem Streben der Männer verdankte, ihren eigenen Arbeitstag gesetzlich zu beschränken.[16] Im Jahre 1867 beriefen die

---

[15] Adam Smith behandelte, wie Marx hervorhob, den Arbeitstag gewöhnlich als eine konstante Größe. Karl Marx, Das Kapital, Band I, Abschnitt VI, Kapitel XVII.

[16] So bemerkt R. H. Greg, der den Bericht der Königlichen Kommission zur Untersuchung der Fabrikverhältnisse (Royal Commission on Factories, Bd. I, S. 47 von 1837) zitirte: „Daher war die Lage der Kinder offenbar nur der

Führer der Baumwollspinnervereine von Lancashire eine Delegirtenversammlung ausdrücklich zu dem Zwecke, für solche gesetzgeberische Maßregeln zu agitiren, durch die ein einheitlicher Arbeitstag von acht Stunden, die Essenspausen ausgeschlossen, für Männer, Frauen und jugendliche Arbeiter eingeführt werden sollte; eine solche Achtstundenbill soll eine Beschränkung der mechanischen Kraft zur Grundlage haben.[17] Es war indeß unmöglich, das damalige Parlament auch nur dazu zu bringen, den Vorschlägen Gehör zu schenken, die eine direkte gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit erwachsener männlicher Arbeiter beabsichtigten. Als daher im Jahre 1872 bis 1874 die Arbeiter von Lancashire mit Erfolg für eine weitere Reduktion der Arbeitszeit agitirten, waren sie so schlau, ihren Forderungen die Form eines Amendements zum Zehnstundengesetz von 1847 zu geben. Zwanzig Jahre später lesen wir in dem anerkannten Organ desselben Vereins die folgende Erklärung: „Jetzt muß der Schleier gelüftet und die Agitation unter ihrer eigenen Fahne betrieben werden. Frauen und Kinder müssen nicht mehr als Vorwand dienen, um eine Reduktion der Arbeitszeit für die Männer zu erlangen. Diese müssen jetzt frei ihre Ansicht aussprechen, daß sie ebensowohl wie die Frauen und Kinder eine geringere Arbeitszeit bedürfen, um an den Vortheilen Theil zu nehmen, welche die Verbesserung der Maschinen mit sich gebracht hat. Die Arbeitszeit kann nicht fortwährend durch die Anstrengung der Gewerkvereine reduzirt werden. . . . Nur mit der Hilfe des Parlaments kann sie einigermaßen einheitlich gestaltet werden.“[18] Noch in einer anderen großen Industrie haben sich die Arbeiter bezüglich ihrer Arbeitszeit der Entscheidung der Arbeitgeber auf Gnade und Ungnade überliefert gesehen. Die Kohlenbergleute, die unter Tage arbeiten, können nur dann ein- und ausfahren, wenn der Grubendirektor die Kohlenförderung im Einfahrtsschacht unterbricht und den Förderkorb für die Arbeiter in Bewegung setzt. Sobald also die Kohlenbergleute wirksam organisirt waren, begannen sie für einen festen Arbeitstag zu agitiren. Bereits in den Jahren von 1844 bis 1847 erklärte Martin Jude, der Führer der Bergleute, eine „Achtstundenbill“ für eines der wichtigsten Ziele des Bergarbeitervereins (Miners' Association of Great Britain and Ireland), der damals alle englischen Kohlenfelder beherrschte. Von 1863 bis 1878 bildete

---

Mantel, der ein weiteres Ziel verhüllen sollte. Offen wird jetzt eingestanden, daß dieses Ziel dasselbe ist, für das die Agitation im Jahre 1833 stattfand, nämlich das Gesetzwerden einer Zehnstundenbill, einer Bill, welche jeder Fabrik länger als zehn Stunden an einem Tage zu arbeiten verbieten soll.“ The Factory Question considered in Relation to its Effects on the Health and Morals of those employed in Factories etc. (London 1837), S. 17.

[17] Beehive, 23. Februar 1867; Geschichte des Trade Unionismus, S. 259.

[18] Cotton Factory Times, 26. Mai 1893.

dieselbe, wie wir bereits beschrieben haben,[19] einen wichtigen Theil des Programms Alexander Macdonalds. Schließlich verlangten die Vereine der Bergleute von Lancashire im Jahre 1885 ausdrücklich, daß die gesetzliche Grenze in gleicher Weise für Erwachsene und Knaben gelten solle — eine Forderung, die schnell von allen Bergarbeitervereinen mit Ausnahme derer von Northumberland und Durham aufgenommen wurde.[20]

Die Umgestaltung der Bau- und Maschinenbaugewerbe veranlaßte die Vereine der Handwerker und Mechaniker, eine feste Begrenzung der Arbeitszeit auch in diesen Gewerben zu verlangen. Die Entwicklung großer Maschinenfabriken und das Auftreten des großen Bauunternehmers, die beide in das erste Viertel des jetzigen Jahrhunderts fallen, führten zur Ausschaltung des kleinen selbstarbeitenden Meisters und zu der Anhäufung großer Arbeitermassen, die kostspielige Maschinen und Betriebsmaterial benutzten und unter strenger Disziplin in einem einzigen Betrieb zusammenarbeiteten. Bei dem großen Aufschwung der Baugewerbe in den Jahren 1833 bis 1834 erscheint das Verbot der Ueberzeitarbeit als eine Forderung der Arbeiter, und besonders die Bauhandlanger verlangten Extrabezahlung, wenn sie an Sonnabenden über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus arbeiteten.[21] Im Jahre 1836 sehen wir die Londoner Maschinenbauer in einen achtmonatlichen Kampf mit ihren Unternehmern verwickelt, da sie die Festsetzung eines bestimmten Normalarbeitstages für das ganze Gewerbe durch einen gemeinsamen Vertrag verlangten. Der Kampf endigte mit der Festsetzung einer sechzigstündigen Arbeitswoche und zum ersten Male im Maschinengewerbe mit der Bestrafung der Ueberzeit durch Extra-

[19] Geschichte des Trade Unionismus S. 250—254.

[20] Ebenda, S. 334, 335.

[21] Vergl. die Adresse der Meister vom 12. Juni 1833 in An Impartial Statement of the Proceedings of the members of the Trades Union Societies and of the steps taken in consequence by the Master Tradesmen of Liverpool (Liverpool 1833); ebenso das Statement of the Master Builders of the Metropolis in explanation of the differences between them and the workmen respecting the Trades Unions (London 1834). Es sei hier bemerkt, daß die Protokollbücher der Glasgower Tischler, deren Sekretär ein führender Owenit war, in den Jahren von 1833 bis 1836 zahlreiche Satzungen enthalten, durch die der Normalarbeitstag gesichert werden sollte. Auf der allgemeinen Versammlung im März 1833 wurden z. B. die Arbeitsregeln der Schottischen Nationalen Vereinigung (Scottish National Union) in aller Form angenommen, welche die Ueberzeitarbeit durch die Forderung anderthalbfacher Lohnsätze für dieselbe gewissermaßen mit einer Strafe zu belegen suchten. Im Jahre 1836 erlangte der Verein nach einem erfolgreichen Streik nicht nur einen Standardlohnsatz von zwanzig Schillingen die Woche, sondern auch das gänzliche Verbot der Ueberzeitarbeit für die laufende Saison. Von 1834 an bekämpfte er fortgesetzt den Gebrauch, bei künstlichem Lichte zu arbeiten und erreichte im Jahre 1836 nach einem langen Streik das Verbot desselben.

lohnsätze. Vor diesem Streik betrug die tägliche Arbeitszeit nominell zehneinhalb Stunden; in Folge des ständigen Vorherrschens von Ueberzeitarbeit ohne besondere Vergütung waren aber die Arbeiter ohne jeden Schutz gegen eine systematische Verlängerung der Arbeitszeit durch die einzelnen Unternehmer.[22] Wann die Bauarbeiter dieselbe Arbeitszeit errangen, läßt sich nicht feststellen; aber bereits im Jahre 1846 fordern die Liverpooler Steinmaurer einen Neunstundentag. Seitdem hat, wie die Geschichte der Gewerkvereine in dem Maschinenbau- und Baugewerbe beweist, die Bewegung für eine strengere Beobachtung und weitere Kürzung des Normalarbeitstages ohne Unterbrechung fortgedauert. Der ausführliche Vertrag, der im Jahre 1891 zwischen den Gewerkvereinen der Londoner Baugewerbe und dem Bauunternehmerverband abgeschlossen wurde und der die Arbeitszeit für alle Bauarbeiten innerhalb eines Radius von zwölf Meilen um Charing Croß für jede Woche des Jahres, sowie Extrasätze für Ueberzeitarbeit festsetzte, war nur eine der letzten kollektiven Vereinbarungen in einer thatsächlich ununterbrochenen Reihe.

Obwohl aber der Gedanke einer allgemeinen Regelung der Arbeitszeit jetzt alle Klassen der Gewerkvereinler erfaßt hat, ob dieselben nun nach Stücklohn oder Zeitlohn bezahlt werden, Handwerker oder Fabrikarbeiter sind, so unterscheiden sich doch die verschiedenen Gewerbe deutlich durch die Entschiedenheit, mit der sie ihre Forderung den Unternehmern und der Oeffentlichkeit gegenüber geltend machen. Auch hier wieder hilft uns unsere Analyse der Beweisführung der Gewerkvereine zu einem Verständniß der Thatsachen. Die Baumwollspinner und Kohlenbergleute sind die energischsten Vorkämpfer einer fest begrenzten und einheitlichen Arbeitszeit. Das ist nicht überraschend, wenn wir uns daran erinnern, daß in beiden Industrien der Beginn und das Ende der Arbeit nicht vom Willen des Arbeiters, sondern von dem Antrieb und Anhalten der Maschine abhängt; wenn wir ferner bedenken, daß in beiden Fällen die Gewerbe Allen offen stehen und daß der Standardlohnsatz weder durch die Beschränkung der Lehrlingszahl, noch den Ausschluß der Taglöhner in anderen Berufen geschützt ist. Die Maschinenbau- und Baugewerbe folgen den Textilarbeitern und Bergleuten in einigem Abstand. Da sie fast immer im Zeitlohn stehen, so sind sie zu der Erkenntniß gekommen, daß eine kollektive Beschränkung der Arbeitszeit ein nothwendiger Theil des von ihnen über den Verkauf ihrer Arbeitskraft abgeschlossenen Vertrags ist.[23] Die Einheit-

[22] Vergl. den Artikel John Burnetts in dem Newcastle Weekly Chronicle, 5. Juli 1875; den Vortrag William Newtons, den derselbe im Auftrag des Exekutivausschusses der Vereinigten Maschinenbauer auf der Dubliner Versammlung der Social Science Association im Jahre 1861 hielt.

[23] Wir können die Entwicklung der Idee eines Normalarbeitstages in einigen Handwerken verfolgen, die sich allmälig zu einem System kapitalistischer

lichkeit der Arbeitszeit ist aber bei ihnen weder eine so handgreifliche noch so gebieterische ökonomische Nothwendigkeit wie in der Kohlengrube und in der Baumwollspinnerei. In beiden Industrien haben sich nämlich die Gewerkvereine zur Vertheidigung ihrer Standardlohnsätze auf ihre herkömmliche Politik verlassen, die eine Lehrlingszeit fordert, die Zahl der Lehrlinge beschränkt und „illegale Arbeiter“ ausschließt. In dem Maße, wie die Lehrlingsschaft ungebräuchlich wurde und sich die Unmöglichkeit herausstellte, die Ausschlußpolitik länger zu behaupten, hielten die Maschinenbau- und Baugewerbe mit steigender Hartnäckigkeit an der strengen Beobachtung eines fest bestimmten Normalarbeitstages fest. Wo dagegen die Vereine zur Vertheidigung des Standardlohnsatzes sich noch auf Lehrlingsordnungen stützen, wie sie z. B. der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers) und weniger allgemein die verschiedenen Vereine der Setzer durchzusetzen suchen, da ist ihre Politik in Bezug auf den Normalarbeitstag weniger bestimmt. In beiden Gewerben wird sowohl Zeit- wie Stücklohnarbeit gleichmäßig anerkannt. Beide Vereine bestehen auf einem festen Normalarbeitstag, wenn in Zeitlohn gearbeitet wird. Da aber diese Handarbeiter noch weitere Mittel zur Vertheidigung des Standardlohnsatzes besitzen und thatsächlich freie Hand haben, sich ihr Arbeitstempo zu setzen und ihre Arbeitszeit einzutheilen, so ist ihre Ueber-

---

Großbetriebe weiter entwickelt haben. So beschloß der Verein der Schiffbauer in London (Provident Union of Shipwrights of the Port of London), ein alter Gewerkverein, der nach der Aufhebung der Gesetze gegen die Arbeiterverbindungen in die Oeffentlichkeit trat, am 4. Oktober 1824: „Kein Mitglied dieses Vereins darf ein größeres Arbeitsquantum für sich in Anspruch nehmen, als es in der gewöhnlichen Arbeitszeit erledigen kann, d. h. nicht vor sechs Uhr Morgens und nicht später als sechs Uhr Abends im Sommer; bei Kerzenlicht ist keinerlei Arbeit gestattet, nachdem die im Freien beschäftigten Arbeiter zu arbeiten aufgehört haben, damit den Arbeitslosen möglichst Gelegenheit gegeben wird, Beschäftigung zu erhalten.“ Der Hauptgrund der Arbeiter für diese Neuerung war nach ihrer sehr instruktiven Erklärung der folgende: „Es war nothwendig, die Arbeitszeit zu regeln, da die Unternehmer behaupteten, ein Mann verdiene zehn Schilling pro Tag, nachdem er vierzehn bis sechzehn Stunden gearbeitet hatte, obschon er thatsächlich nur die Hälfte verdient hatte, wenn man die regelmäßige Arbeitszeit ins Auge faßt.“ Dasselbe Motiv veranlaßte bald nachher die Londoner Böttcher, die im Stücklohn arbeiten, zu einer ähnlichen Satzung. Bisher war, wie der Sekretär des Vereins auseinandersetzte, der Arbeitstag unbeschränkt gewesen und „einige starke junge Leute arbeiteten von drei Uhr Morgens bis neun Uhr Abends“. Das Resultat davon war, daß „sich die Unternehmer dies zu Nutze machten und bei Lohnstreitigkeiten davon Gebrauch machten“. Die Londoner Setzer stipulirten ausdrücklich in der Preisliste, welche von den Unternehmern im Jahre 1818 angenommen wurde, daß der Beginn der Arbeit förmlich zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern eines Betriebs (companionship) festgesetzt und für alle gleich sein, und daß Nacht- und Sonntagsarbeit höher bezahlt werden solle.

zeugung von der Nothwendigkeit eines einheitlichen Normalarbeitstages für Stücklohnarbeiter mehr ein frommer Wunsch geblieben.

Bei alterthümlichen Gewerben wird diese Lauheit zur Gleichgiltigkeit, ja zur Feindschaft. Der wichtigste und in vieler Hinsicht am meisten typische Verein dieser Klasse ist der Verein der Schuhmacher (Amalgamated Society of Boot and Shoe Makers). Diese kleine und hochqualifizirte Klasse von Handwerkern, von denen einige noch in ihren Wohnungen arbeiten, besitzt seit mehr als einem Jahrhundert eine starke Vereinigung und hat von Anfang an ihre Standardpreisliste aufs Entschiedenste behauptet. Da sie aber nur mit der Hand arbeiten, nach dem Stück bezahlt werden und das herkömmliche Privileg genießen, nach Belieben zur Arbeit in die Werkstatt zu kommen und wieder zu gehen, so haben sie sich niemals bemüht, einen Normalarbeitstag festzusetzen. Obschon das Gewerbe seit fast einem halben Jahrhundert stetig in Folge der Konkurrenz der Maschinenwaare zurückgeht, sind die Arbeiter doch niemals dazu gezwungen worden, den Einfluß ihrer unregelmäßigen Arbeitszeit auf ihren Standardlohnsatz zu untersuchen. In früheren Zeiten setzten sie eine strenge Beschränkung der Lehrlingszahl durch; und im Laufe der jetzigen Generation ist die Zahl der Lehrlinge in diesem Gewerbe so klein gewesen,[24] daß der hochqualifizirte Schuhmacher, der die von reichen Kunden geforderte vollendete Waare liefert, sein Monopoleinkommen behauptet hat. Aehnlich liegt die Sache bei dem Verein der Bürstenbinder (United Society of Brushmakers), einer starken Organisation qualifizirter Handwerker, deren gedruckte Preislisten seit 1805 von den Unternehmern anerkannt wurden. In diesem Gewerbe, wo die Handarbeit stets vorgeherrscht hat, sind die Arbeiter, die einzeln, jeder für sich arbeiten, seit undenklichen Zeiten nach Belieben zur Arbeit in die Werkstatt des Arbeitgebers gekommen und wieder fortgegangen. Zum Schutze ihres Standardlohnsatzes haben sie an der alten Beschränkung der Lehrlingszahl festgehalten und niemals die Beobachtung eines Normalarbeitstages durchzuführen versucht. In den Sheffielder Gewerben finden wir aber die große Mehrheit der Vereine, die einem Normalarbeitstag gleichgiltig gegenüberstehen. Hier haben wir ein System individueller Produktion, das in seinen Hauptzügen aus dem letzten Jahrhundert stammt. Der Unternehmer giebt die Arbeit aus, die der Arbeiter zu Hause auf seinem eigenen „Rade“ oder auf einem

---

[24] Theils die allgemeine Ansicht, daß die Schuhfabrikation mit der Hand im schnellen Aussterben begriffen ist, theils die außerordentliche Nachfrage nach jugendlichen Arbeitern zu verhältnißmäßig guten Löhnen in der sich rapid entwickelnden Maschinen-Schuhwaarenfabrikation, theils der verhältnißmäßig hohe Grad technischer Fertigkeit, der erforderlich ist, um in dem handarbeitenden Zweige des Gewerbes Beschäftigung zu finden, sind unserer Ansicht nach dafür verantwortlich zu machen.

„Rade“ ausführt, das er auf Zeit in einer Fabrikkaserne (tenement factory) miethet. Die Gewerkvereine, unfähig die Einzelverträge ihrer Mitglieder, die ihre Arbeit allein und in unregelmäßigen Zeiträumen in Empfang nehmen und wieder abliefern, ausreichend zu kontrolliren, streben krampfhaft darnach, den Standardlohnsatz durch die veraltetsten Lehrlingsbestimmungen aufrecht zu halten. Der Mißerfolg dieser Regeln in der Praxis und das konstante Sinken der Lohnsätze hat die denkenden Arbeiter dahin geführt, das ganze System der individuellen Produktion zu verwerfen und für eine Ersetzung desselben durch das Fabriksystem einzutreten, unter dem eine kollektive Regelung der Arbeitslöhne und der Arbeitszeit möglich sein würde. Der durchschnittliche Sheffielder Messerschmied aber, der an die scheinbare persönliche Freiheit seines jetzigen Lebens gewöhnt ist, ist den ökonomischen Gründen seiner Führer noch unzugänglich.

Die Gewerkvereinswelt von heute tritt also für eine gemeine Regel, welche die Arbeitszeit für alle Mitglieder eines Gewerbes bestimmt, weder so allgemein, noch so entschieden ein, wie sie an einem Standardlohnsatz festhält. Andererseits ist die Regelung der Arbeitszeit viel weniger komplizirt und viel einheitlicher als die Regelung der Löhne. Selbst in wohlorganisirten Gewerben, in denen ein absolut einheitlicher Standardlohnsatz aufs Strengste beobachtet wird, fehlt es nicht an einer ziemlich großen Elastizität, durch die es möglich ist, die außerordentlich komplizirten Bedingungen und die wechselnden Umstände der modernen Industrie zu berücksichtigen. Eine jede derartige Elastizität der Länge der Arbeitszeit ist für den Normalarbeitstag verhängnißvoll. Das wird am besten durch die Wirksamkeit der die Ueberzeitarbeit (Overtime) regelnden Gewerkvereinsverträge illustrirt. Sobald dem Unternehmer die Möglichkeit genommen wurde, die Arbeiter so lange, als ihm beliebte, in seiner Fabrik festzuhalten, stipulirte er, wie sehr natürlich, daß bei der Festsetzung eines üblichen, festbestimmten Arbeitstages Vorkehrungen für eventuelle Nothfälle getroffen werden sollten. Es könnte in Folge eines plötzlichen Andrangs eiliger Aufträge oder aus ähnlichen Gründen eines Tages für ihn von großer Bedeutung werden, daß einige seiner Arbeiter oder alle länger als gewöhnlich arbeiteten. Die Gewerkvereinsführer sahen keinen Grund, weshalb sie diesen Anspruch hätten ablehnen sollen. Außerdem sahen sie, wie sie dachten, die Möglichkeit vor sich, dies Privileg zu einer Quelle von Extralöhnen für ihre Mitglieder zu machen. Man einigte sich allgemein dahin, daß die so gearbeiteten Ueberstunden höher — häufig mit dem Fünfviertel- oder Anderthalbfachen — bezahlt werden sollten. Diese Bestimmung erschien ein annehmbarer Kompromiß und für beide Parteien gleich vortheilhaft zu sein. Die Unternehmer gewannen die Elastizität, deren sie nach ihrer Behauptung bedurften, um ihr Geschäft in profitbringender Weise zu führen, und konnten außerdem die ganzen Vortheile einer geschäftigen Saison sich zu

Nutze machen. Die Arbeiter dagegen wurden durch eine höhere Lohnrate für die Störung ihrer Lebensgewohnheiten und die Extraanstrengung, der sie bei der Fortsetzung ihrer Arbeit in ermüdetem Zustand bedurften, entschädigt. Die Konzession bedeutete allerdings ein Aufgeben des Normalarbeitstages, man glaubte aber, daß die höheren Lohnsätze die Ueberzeitarbeit auf wirkliche Nothfälle beschränken würden. Eine ganze Generation lang betrachteten also Unternehmer und Arbeiter diese Anordnung mit Befriedigung.

Weitere Erfahrungen aber, die man mit diesen Extralohnsätzen für Ueberzeitarbeit machte, haben fast alle Gewerkvereinler davon überzeugt, daß sie dem Normalarbeitstage so gut wie gar keinen Schutz gewähren, dagegen für beide Parteien üble Folgen mit sich bringen. Trotz der Extralohnsätze haben die Unternehmer in vielen Gewerben den Gebrauch angenommen, ihre Arbeiter systematisch oft Monate lang ohne Unterbrechung, in einigen Fällen sogar das ganze Jahr hindurch, täglich ein bis zwei Ueberstunden arbeiten zu lassen. In den Maschinen- und Schiffsbauindustrien vor Allem scheint in guten Jahren das Streben nach prompter Ablieferung so groß zu sein und ist die Konkurrenz um Aufträge zu allen Zeiten so scharf, daß alle Unternehmer es für vortheilhaft halten, die Anfertigung einer Maschine oder eines Fahrzeugs zum frühest möglichen Termin zu versprechen. Dadurch wird die lange Arbeitszeit zur Gewohnheit und die Aenderung derselben geräth ganz in das Belieben der Unternehmer. Der einzelne Arbeiter hat keine freie Wahl. Ein Betrieb, in dem es ständiger Brauch ist, wöchentlich zehn bis zwanzig Ueberstunden zu arbeiten, wird keinen Arbeiter lange behalten, der seine Mußezeit der Extrabezahlung vorzieht und daher die Drehbank oder den Amboß verläßt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit abgelaufen ist.

Während die Anwendung systematischer Ueberzeitarbeit dem Arbeiter jede Kontrolle über seine Arbeitszeit nimmt, fangen die Gewerkvereinler an, sich darüber klar zu werden, daß sie in versteckter Weise auch die Lohnsätze angreift. Wenn die Annahme der Nationalökonomen irgendwie richtig ist, daß die herkömmliche Lebenshaltung einer Klasse von Arbeitern in unmerklicher Weise schließlich ihren durchschnittlichen Wochenlohn bestimmt, so muß die systematische Ueberzeitarbeit, die extra bezahlt wird, offenbar die Tendenz haben, die Stundenrate herabzusetzen. Oft suchen die Unternehmer den niedrigen Wochenlohnsatz, den sie bezahlen, damit zu entschuldigen, daß sie häufig Gelegenheit zu Ueberzeitarbeit gewähren. Wo Stücklohnzahlung gilt, ist es in der Praxis gewöhnlich unmöglich, zwischen „regelmäßiger Arbeit“ und „Ueberzeitarbeit“[25] zu unterscheiden, und in solchen Fällen ist das Versprechen, durch

[25] Eine Firma, die die Ueberzeitarbeit einführen will, erhält dadurch noch einen besonderen Anlaß zur Stücklohnzahlung; in einigen Distrikten des Maschinenbaugewerbes ist dadurch die kollektive Vertragschließung völlig auf-

systematische Ueberzeitarbeit den Arbeitern die Gelegenheit zu geben, ihr Einkommen wieder auf die alte Standardhöhe zu bringen, ein gebräuchliches Lockmittel, um sie zu veranlassen, sich einer Reduktion der Stücklohnsätze zu unterwerfen. Der Zeitarbeiter ist aber in Wirklichkeit dem Unternehmer ebenso sehr auf Gnade und Ungnade überliefert wie der Stückarbeiter. Das Versprechen, für die Extrastunde den fünfviertelfachen Lohnsatz zu zahlen, ist eine mächtige Versuchung für die stärkeren Arbeiter, sich eine Reduktion des Standardlohnsatzes für den normalen Arbeitstag gefallen zu lassen.

Wenn schlechte Zeiten kommen und die Nachfrage nach einer bestimmten Art Arbeitskraft nachläßt, so wird die Tendenz, die Ueberzeitarbeit zu verlängern, unwiderstehlich. Die Unternehmer sehen darin die Möglichkeit, die Produktionskosten zu verkleinern, indem sie die hohen Posten an Miethe, Zinsen des in Maschinen angelegten Kapitals und Bureaukosten über eine größere Zahl Arbeitsstunden vertheilen können. Die Arbeiter kommen in die Versuchung, durch Extraarbeit ihre abnehmenden Wochenlöhne zu verbessern. Gerade in Augenblicken, wenn die Gesellschaft von ihren Maschinenbauern und Bauarbeitern vielleicht zehn Prozent weniger Arbeit braucht, wird eine große Zahl von ihnen in die Versuchung gebracht und dazu gezwungen, zehn Prozent mehr Arbeit zu verrichten — mit dem Resultat, daß fast zwanzig Prozent der Arbeiter überhaupt keine Arbeit finden können. Von dem Rechtsanwalt oder Doktor wird keine längere Arbeitszeit verlangt oder gewünscht, wenn die Nachfrage nach seiner Arbeit gering ist. Der altmodische Handwerker reduzirte gleichfalls in schlechten Geschäftszeiten seine Arbeitszeit und verlängerte sie wieder, wenn das Geschäft gut ging. Bei den großen maschinellen In-

---

gehoben worden. Report specially prepared by the Amalgamated Society of Engineers for the Royal Commission on Labour (London 1892), der die Resultate einer von den Zweigvereinen angestellten Untersuchung über das relative Vorherrschen der Ueberzeit- und der Stücklohnarbeit in den verschiedenen Städten des Königreichs enthält. Es ist charakteristisch, daß von allen Maschinen bauenden Zentren Keighley, Colchester, Gainsborough, Ipswich, Lincoln und Derby die niedrigsten Standardlohnsätze (27 bis 29 Schilling wöchentlich) haben. Alle diese Zweigvereine berichten die Existenz von systematischer Ueberzeitarbeit in großer Ausdehnung und das Vorherrschen der Stücklohnarbeit. Diese Behauptung würde noch besser bewiesen sein, wenn man von den unorganisirten Distrikten und den Firmen, die keine Gewerkvereinler beschäftigen, Statistiken erhalten könnte, da hier die konkurrirende Stücklohnarbeit und die systematische Ueberzeitarbeit niedrige Lohnsätze begleiten. „Seit vielen Jahren", schreibt Tom Mann, „ist es in einigen, landwirthschaftliche Maschinen produzirenden Werkstätten fester Brauch, an fünf Abenden der Woche einen Viertelstag Ueberzeitarbeit arbeiten zu lassen; in Folge dessen ist der Standardlohnsatz sehr niedrig und beträgt der wirkliche Arbeitstag zwölf Stunden." Amalgamated Engineers' Monthly Journal, Januar 1897, S. 12.

dustrien geht die Tendenz gerade in entgegengesetzter Richtung, da es an einem fest bestimmten und unveränderlichen Normalarbeitstag fehlt. Man kann unmöglich die Gewerkvereinler von der Vortrefflichkeit einer Anordnung überzeugen, die periodisch dahin führt, daß ein besonders großer Prozentsatz der Mitglieder die Kassen der Gesellschaft durch den Bezug von Arbeitslosenunterstützung leert, während genau zur selben Zeit andere Mitglieder eine besonders große Zahl Ueberstunden arbeiten. Selbst die Unternehmer fangen jetzt an, in dieser Anordnung ein Haar zu finden. Sie fühlen, daß es gerade kein Zeichen eines tüchtigen Geschäftsmannes ist, für die Arbeit ermüdeter Leute höhere Sätze zu zahlen, und sie behaupten, daß der Wunsch der Arbeiter nach diesen höheren Sätzen bisweilen dazu führt, daß sie den Arbeitstag verbummeln, um längere Ueberstunden zu erhalten.[26]

Die Erfahrung hat gezeigt, daß Bestimmtheit und Einheitlichkeit bei der Festsetzung der Arbeitszeit da unbedingt gleich nothwendig sind, wo die Beobachtung des Normalarbeitstages durch die Methode der gesetzlichen Verfügung erzwungen wird. Die ausführliche Gesetzsammlung, welche jetzt die Arbeitszeit der Frauen und Kinder in der britischen Industrie regelt, besteht aus zwei Haupttheilen, von denen sich der eine frühere vom Jahre 1843 auf die Textilindustrie und der andere eigentlich erst vom Jahre 1867 auf die übrigen Industrien bezieht. Der Unterschied im Alter erklärt die Unterschiede in der von ihnen erreichten Starrheit.

Beschäftigen wir uns zunächst mit dem Normalarbeitstag in der Textilmanufaktur. Das Gesetz von 1833, das ausdrücklich nur auf Personen unter 18 Jahren Anwendung fand, setzte einen Maximalarbeitstag von 12 Stunden fest, wovon $1^1/_2$ Stunden für die Mahlzeiten abgingen. Es überließ aber den Fabrikbesitzern, ihre Fabriken in der Zeit von 5 Uhr 30 Min. Morgens bis 8 Uhr 30 Min. Abends beliebig offen zu halten und die Essenspausen nach ihrem Belieben festzusetzen; Arbeitszeit, die durch Störungen des Maschinenbetriebs verloren ging, konnten sie durch Ueberstunden wieder ausgleichen. Die Fabrikinspektoren fanden aber bald heraus, daß diese Elastizität die Wirksamkeit des Gesetzes zerstörte. Wir brauchen hier nicht die Einzelheiten des langen Kampfes anzuführen, den die Gewerkvereine für eine wirkliche Begrenzung des Fabriktags

[26] Daß die systematische Ueberzeitarbeit thatsächlich unprofitabel ist, entdeckte ein kluger deutscher Jurist im Jahre 1777. Justus Möser bemerkt, daß er jedes Mal betrogen wurde, wenn die Bauarbeiter an seinem neuen Hause Ueberzeitarbeit arbeiteten, da sie während der längeren Zeit für den Tagelohn im Ganzen weniger Arbeit verrichteten. „Die Behörden", fügt er hinzu, „sollten hier eingreifen und die Ueberzeitarbeit verbieten, die ein Betrug sowohl an den Arbeitgebern wie an den Kunden ist." — „Ueber die Arbeit in der Mußezeit" in Patriotische Phantasien (Berlin 1858), Bd. III, S. 151, zitirt in Brentanos Arbeitszeit und Arbeitsleistung.

durchfochten. Ein Schlupfloch nach dem anderen wurde verstopft. Das Recht, die durch Störungen der Maschinerie verlorene Arbeitszeit wieder einzubringen, wurde (in Fabriken mit Dampfbetrieb) ausdrücklich abgeschafft, die Anfangs- und Endzeit des Arbeitstages wurde genau vorgeschrieben und die Essenszeiten bestimmt. Für alle Zeitangaben wurde eine öffentliche Uhr maßgebend. Kurz, die Gesetze von 1847, 1850 und 1874 nahmen den Fabrikbesitzern jedes Recht und jede Entschuldigung, Extrastunden oder auch nur von der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit abweichende Stunden arbeiten zu lassen. Ohne Rücksicht auf die Verhältnisse, durch die sich Fabriken oder Distrikte voneinander unterscheiden mögen, ohne Rücksicht auf die Natur der Gewerbe oder die Eigenthümlichkeiten ihrer Märkte; ohne Rücksicht darauf, ob sie Baumwolle oder Wolle, Flachs oder Jute, Seide oder Kammgarn verarbeiten, ob die plötzlichen Aufträge sehr dringend sind, ob viel Zeit durch einen Dampfkesselunfall verloren gegangen ist; der genau bestimmte Normalarbeitstag der durch das Gesetz geschützten Klassen in einem Textilbetriebe darf nicht angegriffen und nicht einmal vorübergehend im Interesse der größeren Bequemlichkeit der Unternehmer oder Arbeiter verändert werden. In der Textilindustrie hat eine sechzigjährige Erfahrung die Gewerkvereinler in den Stand gesetzt, die sachverständigen Beamten der Fabrikabtheilung und sogar ein widerstrebendes Unterhaus davon zu überzeugen, daß trotz aller schönklingenden Argumente für Elastizität und Ausnahmefälle nur durch die strenge Durchführung eines genau bestimmten und einheitlichen Arbeitstages der Normalarbeitstag wirklich geschützt werden kann.

In anderen Industrien, für die eine Fabrikgesetzgebung erst in jüngeren Jahren erlassen ist, fängt man an, dieselbe Lektion zu lernen. In den Jahren von 1860 bis 1867 wurde der Zehnstundentag für die geschützten Klassen in anderen Industrien eingeführt. Das Gesetz von 1878 wandte ihn systematisch auf alle nicht-textilen Fabriken und Werkstätten an. Das Unterhaus konnte sich aber nicht entschließen, die einheitliche Regel, die es gab, fest bestimmt und wirksam zu machen. Man versuchte die verschiedenen Verhältnisse der einzelnen Industrien dadurch zu berücksichtigen, daß man die Ueberzeitarbeit unter bestimmten Bedingungen gestattete, die Anfangs- und Endzeit des Arbeitstages sowie die vorgeschriebenen Essenspausen und Feiertage abzuändern erlaubte und einzelne Prozesse von einzelnen Beschränkungen ausnahm. So tief gewurzelt war das Gefühl gegen die Einheitlichkeit, daß die Ausnahmen und Einschränkungen des Gesetzes von 1878 sich sogar die Anerkennung des ersten Fabrikinspektors gewannen. Trotz seiner Erfahrungen in den Textilfabriken konnte Mr. Redgrave mit Befriedigung die elastische Wellenlinie des neuen Gesetzes begrüßen, „die gezogen worden sei, um die unumgänglichen Bedürfnisse und Gebräuche der verschiedenen Gewerbe in den verschiedenen Theilen

des Königreichs zu berücksichtigen". Besonders hob er die „Möglichkeit hervor, die Arbeitszeit in plötzlichen Nothfällen in den Berufen zu verlängern, in denen die Arbeiter unter regelmäßigen Perioden schlechten Geschäftsgangs zu leiden haben".[27] Eine zwanzigjährige Erfahrung mit dieser „elastischen Wellenlinie" hat die Beamten, die mit der Vollziehung des Gesetzes beauftragt waren, davon überzeugt, daß eine derartig unsichere Satzung nicht durchgeführt werden kann. Die ganze Erfahrung der Abtheilung für Fabrikwesen beweist, daß keine Beschränkung des Arbeitstages erzwungen werden kann, wenn nicht die Zeitpunkte genau und einheitlich vorgeschrieben sind, vor und nach denen keine Arbeit verrichtet werden darf. Die Ueberstundenparagraphen, welche man als einen der offenbaren Vorzüge des Gesetzes von 1878 bezeichnete, haben viel dazu beigetragen, jede Regelung der Arbeitszeit überhaupt unwirksam zu machen. Der Bericht des Oberinspektors von 1894 enthält zahlreiche Klagen seiner Beamten, daß es ihnen unmöglich sei, Angesichts des „parteilichen, unrichtigen und stückweise vertheilten Privilegs", das das Gesetz den unbilligen Unternehmern giebt und Angesichts der „Einschränkungen", welche „die Werkstätteninspektion in ganz entschiedener Weise abschwächen", den Normalarbeitstag durchzuführen.[28] Da man weiß, daß Ueberzeitarbeit „achtundvierzigmal im Jahre gearbeitet werden darf", sagt ein Inspektor, „so läßt man unter dem Deckmantel dieser Bestimmung in der Saison oft an drei bis vier Abenden in der Woche bis zehn Uhr Ueberstunden arbeiten".[29] „Das stete Anwachsen der Ueberzeitarbeitanzeigen, die wir erhalten", erklärt ein anderer Fabrikinspektor, „veranlaßt mich zu dem Schlusse . . . daß die Besitzer der Fabriken und Werkstätten . . . diese Privilegien ohne die gebührende Rücksicht auf den Geist des Gesetzes ausüben, das die Ueberzeitarbeit als Ausnahmefall betrachtet und sie nur unter Ausnahmeumständen angewendet wissen will. . . . Die Beschäftigung der Arbeiter in Ueberstunden bringt mehr unentdeckte Uebertretungen des Gesetzes mit sich, als alle anderen Vergehen gegen die Fabrik- und Werkstättengesetzgebung zusammengenommen betragen."[30]

Ueberzeitarbeit ist heutzutage selten die „Ueberzeitarbeit in Ausnahmefällen", die das Gesetz beabsichtigte; sondern nur, um die Worte eines anderen Inspektors zu gebrauchen, ein Mittel, das den Unternehmern ermöglicht, an Sonnabend Abenden „ihre Werkstätten bis spät Abends in Betrieb zu halten"

---

[27] Annual Report of H. M. Chief Inspector of Factories and Workshops, 1878 (C. 2274 of 1879), S. 5.

[28] Report of the Chief Inspector of Factories and Workshops, 1894 (C. 7745 of 1895), S. 49, 50.

[29] Report of the Chief Inspector of Factories and Workshops, 1894, S. 56 (Mr. Mackie, Assistant Inspector).

[30] Ebenda S. 194 (Mr. Dodgson, Inspector).

und „Frauen in der Schneiderei systematisch zu zwingen, ohne einen Pfennig Extrabezahlung bis spät in die Nacht hinein zu arbeiten.“[31] „Ich glaube daher“, so berichtet offiziell Miß May Abraham, die Oberinspektorin im Jahre 1893, „daß allerdings eine Zurücknahme der Ueberstundenerlaubniß bei den Unternehmern Widerstand finden würde, die durch den Mißbrauch derselben die Ueberzeitarbeit aus einer Ausnahme zu einem Prinzip entwickelt haben, daß Andere dagegen sie mit Freuden begrüßen und viele der Maßregel gleichgiltig gegenüberstehen würden; daß die große Klasse der Unternehmer in den Textil- und verwandten Gewerben, denen es durchaus nicht gestattet ist, Ueberstunden zu arbeiten, es als eine Maßregel der Gerechtigkeit begrüßen würden, wenn die Erlaubniß, Ueberstunden zu arbeiten, jetzt den Gewerben genommen würde, die logischer Weise darauf kein größeres Anrecht haben, als sie; und daß die Arbeiter die Abschaffung der Ueberzeitarbeit mit den Gefühlen des heißesten Dankes willkommen heißen würden.“[32] Als Mr. Lakeman die Gründe dafür anzugeben hatte, warum nach einem Menschenalter Fabrikinspektion in London die Arbeitszeit in offener Verachtung des Gesetzes so lang und unregelmäßig sei, erklärte er mit Nachdruck, „daß die Ueberzeitarbeit die Wurzel dieses Uebelstands ist, da sie das Gesetz durch parteiische Beschränkungen erstickt hat“.[33]

Betrachten wir jetzt zum Schlusse den Unterschied, der am klarsten die Regulirung des Standardlohnsatzes und des Normalarbeitstages durch die Gewerkschaften voneinander unterscheidet. An Stelle der verwirrenden, die Forderungen eines Standardlohnsatzes kennzeichnenden Mannigfaltigkeit — jedes Gewerbe und jede Sektion eines Gewerbes haben ja ihre Preise — begegnen wir bei dem Normalarbeitstag verhältnißmäßig großer Einfachheit und Einheitlichkeit. Während der letzten sechzig Jahre ist die Forderung nach einem Normalarbeitstag in großen einander folgenden Wellen volksthümlicher Agitation über das Land gekommen, die eine gemeinsame und einheitliche Reduktion der Arbeitszeit für alle Gewerbe in gleicher Weise verlangte. Die Zehnstunden-Agitation der Baumwollspinner von Lancashire verbreitete sich, wie wir gesehen, auf die Bauarbeiter, Maschinenbauer, Schneider und anderen Handwerker und führte in den Jahren von 1830 bis 1840 zu einer allgemeinen Annahme des Zehnstundentages als des Normalarbeitstages in den größeren Städten. In ähnlicher Weise verbreitete sich die Neunstundenbewegung, die von den Steinmaurern im Jahre 1846 ausging, während der nächsten dreißig Jahre in dem ganzen Reiche der Industrie und endigte in den Jahren 1871 bis 1874 mit

---

[31] Ebenda S. 191.

[32] Report of the Chief Inspector of Factories and Workshops for 1893 (C. 7368 von 1894) S. 11—12.

[33] Ebenda S. 50. Vergl. auch Opinions on Overtime (London 1894) veröffentlicht von der Women's Trade Union League.

einer fast allgemeinen Annahme des Neunstundentages als des Normalarbeitstages der Handwerker, Mechaniker, Fabrikarbeiter und der in Verbindung mit diesen Klassen arbeitenden Tagelöhner. Und vielleicht dürfen wir den Schluß ziehen, daß wir uns jetzt in den ersten Jahren einer ähnlichen allgemeinen Bewegung befinden, die schließlich zu einer gleich weit verbreiteten Annahme des Achtstundentages als des Normalarbeitstages in allen Zweigen der britischen Industrie führen wird.[34]

[34] Ueber die verschiedenen Reduktionen der Arbeitszeit besitzen wir nur sehr unvollständige Berichte. Zu Beginn des achtzehnten Jahrhunderts scheint der gewöhnliche Arbeitstag der in geschlossenen Räumen betriebenen Gewerbe von sechs Uhr Morgens bis neun Uhr Abends gedauert zu haben, während die Arbeit im Freien um sechs Uhr Abends oder mit Eintritt der Dunkelheit aufhörte. Wir haben den Versuch der Schneider im Jahre 1720 beschrieben, ihren Arbeitstag um eine Stunde zu verringern, und einem seltenen Werke aus dem Jahre 1747 in den Bibliotheken der Guildhall und des Patentamts (A General Description of All Trades, Anonym) entnehmen wir, daß um die Mitte des Jahrhunderts einige andere Gewerbe ihrem Beispiel gefolgt sind. Die Buchbinder (1787) und die Sattler (1793) errangen eine weitere Reduktion auf dreizehn Stunden, wovon die Essenspausen abgehen; und im Jahre 1794 gewannen die Buchbinder den zehneinhalbstündigen Arbeitstag, wie man ihn heute nennen würde (zwölf Stunden mit Einschluß der Essenspausen). Unserer Ansicht nach war dies zu Beginn des jetzigen Jahrhunderts der gewöhnliche Arbeitstag für alle qualifizirten Gewerbe, in denen nach Zeit gearbeitet wurde. Auf jeden Fall besaßen die Londoner Baugewerbe im Jahre 1834 einen Zehnstundentag, und im Jahre 1836 erhielten die Londoner Maschinenbauer dieselbe reduzirte Arbeitszeit. Innerhalb zehn Jahren wurde dieselbe in den meisten großen Städten allgemein und für die Textilfabriken in die berühmte Zehnstundenbill von 1847 aufgenommen. Die Neunstundenbewegung wurde in Liverpool von den Steinmaurern im Jahre 1846 begonnen, allgemeiner erst seit 1859 bis 1861; völligen Erfolg hatte sie aber erst im Jahre 1871. Unterdessen war unter den qualifizirten Handwerkern eine Bewegung für einen „Sonnabend-Halbfeiertag" entstanden. Die Baugewerbe hatten um das Jahr 1847 in einigen Städten einen „vier Uhr-Sonnabend" errungen; die Arbeitswoche betrug also 58½ Stunden. Im Jahre 1861 war derselbe in London zu einem „zwei Uhr-Sonnabend" (56½ Stunden in der Woche) geworden. Das Gesetz von 1874 nahm diese Einrichtung für die Textilfabriken an. Als im Jahre 1871 der Neunstundentag von den Maschinenbau- und Baugewerben gewonnen worden war, war es in der Form eines Elfstundentages mit Einschluß von anderthalb Stunden für die Essenspausen an fünf Tagen der Woche und sechs Stunden mit Einschluß von einer halben Stunde für Frühstück am Sonnabend; sie sicherten sich also eine 54-Stunden-Woche und einen „ein Uhr-Sonnabend". Im Jahre 1890 verlangten die Maschinenbaugewerbe am Tyne und Wear einen vollständigeren halben Feiertag und erhielten einen „zwölf Uhr-Sonnabend" (53 Stunden). Bei der großen allgemeinen Revision der Arbeitszeit im Londoner Baugewerbe im Jahre 1892 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 50, 47 und 44 Stunden je nach der Jahreszeit, also auf 48⅘ Stunden im Jahresdurchschnitt, bestimmt;

Hier begegnen wir endlich einer Art kommunistischen Gefühls bei den britischen Arbeitern. Der aristokratische Schiffsbauer, Modellbauer oder Baumwollspinner, der den Gedanken, daß die ungelernten Arbeiter oder die Frauen einen moralischen Anspruch auf denselben Standardlohnsatz, wie er, hätten, mit Entrüstung zurückweisen würde, nimmt, wenn es sich um die Arbeitszeit handelt, die Theorie der vollständigen Gleichheit bereitwillig an. Die Erklärung ist einfach. Die strengsten Klassenunterschiede der lohnarbeitenden Welt müssen sich in Sachen der Arbeitszeit vor der mechanischen Nothwendigkeit einer gemeinen Regel beugen. Dieselben ökonomischen Einflüsse, die es für den Weber unmöglich machen, beliebig in der Fabrik ein- und auszugehen, machen es bequem, wenn nicht absolut nothwendig, die Anfangs- und Endzeiten des Arbeitstages nicht nur für die Weber, sondern auch für alle die verschiedenen Klassen von Arbeitern, die in demselben Betrieb beschäftigt sind, identisch zu machen. Es ist ein besonderer Zug der industriellen Entwicklung der letzten dreißig Jahre gewesen, mehr und mehr nicht nur die verschiedenen Sektionen eines Gewerbes,

---

der Sonnabend galt stets als Halbfeiertag. Endlich wurde der Achtstundentag in den Jahren von 1889 bis 1897 in mehr als fünfhundert Fabrikbetrieben angenommen; die Regierungsschiffswerften und -Werkstätten, fast alle städtischen Gasanstalten und die Mehrheit der Maschinenwerkstätten und Buchbindereien in London, wie einzelne Firmen im ganzen Lande sind in dieser Zahl eingeschlossen.

Diese fortschreitende Herabsetzung der Arbeitszeit bezieht sich, wie wir kaum zu sagen brauchen, nur auf die nominelle Normalarbeitszeit in den fortgeschrittensten Distrikten und berücksichtigt das Vorherrschen von Ueberzeitarbeit oder das Fortbestehen langer Arbeitsstunden in anderen Distrikten in keiner Weise. Da es an genauen und offiziellen Statistiken über das Quantum Ueberzeitarbeit fehlt, das der einzelne Arbeiter zu verschiedenen Zeiten verrichtet, so kann man auch keinen induktiven Beweis dafür erbringen, daß die systematische Ueberzeitarbeit, die meist dann eintritt, wenn in Folge der Verringerung der Nachfrage weniger Arbeit von der Gesellschaft verlangt wird, den Arbeitstag verlängert. Dieselbe Tendenz können wir aber in den angeführten Aenderungen des Normalarbeitstages selbst beobachten. In den Jahren außerordentlich lebhaften Geschäftsgangs 1871 bis 1872 hatten die Unternehmer des Maschinenbaugewerbes mit den Gewerkvereinen sich über eine Arbeitswoche von vierundfünfzig und am Clyde von nur einundfünfzig Stunden geeinigt. Als die große Stagnation der Jahre 1878 bis 1879 die Industrie traf und viel weniger Arbeit in den Maschinenfabriken zu thun war, erklärten die Unternehmer: „Die Zeit ist jetzt gekommen . . . die arbeitsfreien Stunden, die nutzlos vergeudet worden waren, für die Industrie und den Profit wieder in Anspruch zu nehmen und reproduktiver Arbeit wieder zuzuwenden.“ (Secret Circular of the Iron Trades Employers' Association, Dezember 1878.) Sie machten daher allgemein den Versuch, die Arbeitswoche von siebenundfünfzig auf neunundfünfzig Stunden zu verlängern. Ein ähnlicher Versuch wurde in dem Baugewerbe gemacht. Eine Darstellung dieser rückläufigen Bewegung findet man in der Geschichte des Trade Unionismus, S. 292, 294.

sondern auch die verschiedensten technischen Prozesse, die der Produktion des fertigen Artikels in subsidiärer Weise dienen, in einem einzigen Fabrikunternehmen zu vereinigen. In den führenden Maschinenfabriken und Schiffswerften am Tyne und am Clyde oder in den großen Werkstätten der Eisenbahngesellschaften — um nur einige wenige Beispiele von vielen anzuführen — finden wir die Arbeiter von hunderterlei verschiedenen Gewerben in einem Fabrikunternehmen arbeiten, deren Arbeitszeit durch dieselbe Dampfpfeife oder Fabrikglocke[35] geregelt wird, ja geregelt werden muß. Alle Regulationen, die die Länge und Eintheilung des Arbeitstages betreffen, haben daher die Tendenz, für alle Klassen von Arbeitern identisch zu werden.

---

[35] Vergl. über diese Tendenz zu einer „Integrirung der Prozesse" im Bereich der auf Konkurrenz beruhenden Industrie den in der nationalökonomischen Sektion der „British Association" im Jahre 1894 gehaltenen Vortrag Sidney Webbs: Economic Heresies of the London County Council (London 1894).

Siebentes Kapitel.

Arbeiterhygiene und Betriebssicherheit.

In den großen Werkstätten der modernen Industrie, wo große Massen von Handarbeitern zusammengehäuft sind, enthält der Arbeitsvertrag außer den Bedingungen der Arbeitszeit und der Lohnrate noch eine Reihe anderer nicht ausdrücklich erwähnter Klauseln. Der Lohnarbeiter verkauft an den Unternehmer auf die Dauer des Arbeitstages nicht nur ein bestimmtes Quantum Muskelenergie oder mechanischer Geschicklichkeit, sondern thatsächlich seine ganze Existenz.[1] Eine überfüllte und schlecht ventilirte Werkstatt erschöpft seine Energie; Kanalgas oder giftiges Rohmaterial untergraben seine Gesundheit; schlecht konstruirte Anlagen oder unvollkommene Maschinen verstümmeln ihn oder machen sogar seinem Leben ein Ende; eine rohe Umgebung macht sein Leben brutal und erniedrigt seinen Charakter — wenn er aber Arbeit annimmt, so verpflichtet er sich stillschweigend dazu, jede Maschine zu besorgen, jedes Material zu gebrauchen, jede Atmosphäre zu athmen und alle die Anblicke, Töne und Gerüche zu erdulden, denen er in der Werkstätte seines Arbeitgebers begegnet, wie feindlich sie auch immer seiner Gesundheit oder Sicherheit sein mögen.

Individuelle Verträge lassen sich über diese Punkte nicht abschließen. Der gewandteste Unternehmer würde es unmöglich finden, mit den einzelnen Arbeitern über die Temperatur der Werkstatt oder den Gebrauch der Ventilationsmaschine, die Beschaffung von Schutzvorrichtungen an Maschinen oder von sanitären Einrichtungen individuelle Verträge abzuschließen. Er kann dem schwindsüchtigen Weber in Betreff der Quantität Dampf, die in die Weberei eingelassen werden soll, keine besondere Konzession machen, oder mit dem

---

[1] „Für den Verkäufer von Backsteinen ist es gleichgiltig, ob dieselben beim Bau eines Palastes oder eines Kanals gebraucht werden, für den Verkäufer von Arbeitskraft aber, der es unternimmt eine Arbeit von gegebener Schwierigkeit auszuführen, ist es von großer Bedeutung, ob die Arbeitsstelle gesund und angenehm ist, und ob seine Arbeitsgefährten Leute sind, mit denen er gern zusammenarbeitet oder nicht." Professor A. Marshall, Principles of Economics (London 1896), 3. Ausgabe, S. 646.

vorsichtigen Bergarbeiter über die Konstruktion des Förderkorbes oder die Dicke des Taues, von denen sein Leben abhängt, sich über besondere Bedingungen einigen. Diese Bedingungen müssen für alle Arbeiter gleich sein. Es handelt sich also nicht um die Frage, ob eine gemeine Regel die Bedürfnisse der einzelnen Arbeiter ausschließen soll, sondern darum, von wem und in wessen Interesse die gemeine Regel gemacht werden soll.[2]

Die Forderungen der Gewerkvereine nach sicheren, gesunden und angenehmen Arbeitsbedingungen scheinen erst seit dem Jahre 1840 zu datiren; man kann behaupten, daß dieselben nicht vor dem Jahre 1871 zu einem stehenden Theil der Gewerkvereinspolitik geworden sind.[3] Diese langdauernde Gleichgiltigkeit gegenüber den Gefahren der Unfälle und Krankheiten war, wie wir kaum hervorzuheben brauchen, allen Klassen gemeinsam. So lange Krankheiten und Unfälle als „Prüfungen Gottes“ galten, die man durch Gebet und Fasten abwenden mußte, ließen sich wirksame sanitäre Verordnungen weder von Arbeiterverbindungen noch vom Parlament selbst erwarten.[4] Und während

---

[2] Der einzelne Arbeiter „kann ebensowenig mit der schlechten mit Giften beladenen Luft der unventilirten Fabrik rechten, wie mit dem großen Rad, das sich im Erdgeschoß dreht“. Francis A. Walker, The Wages Question (New-York 1876, London 1891), S. 359. „Wo eine große Zahl von Arbeitern gemeinsam in einer Fabrik beschäftigt sind... müssen sich alle den Wünschen der Majorität oder dem Willen der Arbeitgeber oder den Gebräuchen des Gewerbes unterwerfen.“ W. Stanley Jevons, The State in Relation to Labour (London 1887), S. 65.

[3] Die Kohlenbergleute haben indeß stets Schutzvorrichtungen gegen die Gefahren der Gruben verlangt. Bereits im Jahre 1662 sollen 2000 Bergleute von Northumberland und Durham eine Petition an den König gerichtet haben, die unter Anderem verlangte, die Unternehmer sollten gezwungen werden, für bessere Ventilation der Gruben zu sorgen. Bereits im Jahre 1676 schlug die Regierung, in der Person des Lordsiegelbewahrers North, vor, daß stets ein zweiter Schacht eingerichtet werden sollte. (Richard Fynes, The Miners of Northumberland and Durham, Blyth 1873.) Aehnliche Wünsche wurden von den frühesten Bergarbeitervereinen in den Jahren 1809 und 1825 geäußert und in Flugschriften wie A Voice from the Coalmines or a Plain statement of the grievances of the pitmen of the Tyne and Wear (South Shields 1825) und An earnest address and urgent appeal to the people of England on behalf of the oppressed and suffering pitmen of the Counties of Northumberland and Durham (Newcastle 1831). In keiner anderen Industrie können wir vor dem Jahre 1840 eine Forderung nach gesünderen Arbeitsbedingungen (höhere Löhne und kürzere Arbeitszeit ausgenommen) entdecken. Weder in den parlamentarischen Enqueten von 1824, 1825 und 1838, noch in den zahlreichen Untersuchungen der mit den Fabrikgesetzen, Armengesetzen und der städtischen Hygiene sich beschäftigenden Kommissionen finden wir ein Beispiel dafür, daß die Arbeiter der damaligen Zeit gesündere Arbeitsbedingungen gefordert hätten.

[4] Die Gesetzgebung beschäftigt sich erst seit ungefähr 1840 mit der Volkshygiene; vergl. Glen, History of the Law relating to Public Health, 10. Aus-

der Theologe die Krankheit des Arbeiters einem Gesetze Gottes zuschrieb, versicherte der Nationalökonom dem Letzteren, daß jede außergewöhnliche Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens, wie jeder besondere Mangel an Bequemlichkeit unvermeidlich eine höhere Vergütung in der Gestalt höherer Löhne mit sich brächte. Wir finden daher, daß in den verhältnißmäßig wenigen Fällen zwischen 1700 und 1840, in denen sich Gewerkvereine über gefährliche und ungesunde Verhältnisse beklagen, sie ihre Beschwerden nicht in der Absicht vorbringen, durch bestimmte Reglements solche Verhältnisse in Zukunft unmöglich zu machen, sondern nur, um dadurch die Verkürzung der Arbeitszeit und Erhöhung der Löhne zu begründen.[5] Wir brauchen hier nicht darzustellen, wie die theologische Erklärung der Krankheiten allmälig vor dem Fortschritt der Naturwissenschaft verschwand. Für den ökonomischen Forscher ist es von größerem Interesse zu verfolgen, wie sich bei den Gewerkvereinlern die Ansicht entwickelte, daß die durch „das freie Spiel der natürlichen Kräfte" für ungesunde Arbeitsbedingungen gewährte Entschädigung einen ganz anderen Charakter annahm, als Adam Smith und seine Nachfolger prophezeit hatten. Für den intelligenten Gewerkvereinsbeamten wurde es mehr und mehr klar, daß die Entschädigung für schlechte Arbeitsbedingungen nicht in höheren von den Unternehmern gezahlten Löhnen, sondern in einer Verschlechterung des Charakters der Arbeiter zum Ausdruck käme. Der Gewerkvereinsbeamte fand nicht, daß die Mitglieder seines Vereins höhere Löhne erhielten, wenn die Sicherheit, Hygiene und Bequemlichkeit in seinem Gewerbe unter das Niveau in anderen Berufen herabsanken.[6] Gewöhnlich ereignete es sich dann, daß

---

gabe (London 1889). Das erste allgemeine Hygienegesetz wurde erst 1848 angenommen.

[5] So beklagte sich z. B. im Jahre 1752 die Vereinigung der Schneidergesellen in London, daß sie von sechs Uhr Morgens bis acht Uhr Abends zu arbeiten hätten; „sie müßten die ganze Zeit mit untergeschlagenen Beinen fast zusammengeklappt auf dem Werktisch sitzen und bei Kerzenlicht angestrengt auf ihre Arbeit sehen. Dadurch würde ihr Lebensmuth erschöpft, ihr Körper übermüdet und ihre Gesundheit und ihr Augenlicht schnell zu Grunde gerichtet." Sie verlangten aber nichts weiter als 6 Pence pro Tag mehr Lohn. (F. W. Galton, The Tailoring Trade, London 1896, S. 53; veröffentlicht von der London School of Economics and Political Science.) Und als im Jahre 1777 der weitsichtige, fein beobachtende Justus Möser tief bewegt die Gesundheitsschädigung, unter der die Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter in Folge ihrer Arbeitsbedingungen zu leiden hatten, erkannte, kam ihm kein Gedanke an Fabrikgesetzgebung; sein Heilmittel war ein technisches Institut, das die Lehrlingszeit überhaupt überflüssig machen sollte. „Brauchen wir nicht ein technisches Institut für Handwerker?" in Patriotische Phantasien (Berlin 1858), Band III, S. 135.

[6] Mehr als ein Jahrhundert lang haben die ökonomischen Handbücher Adam Smiths berühmte Analyse der Lohnunterschiede ohne eine Prüfung der

sein Verein bald aus Arbeitern von gröberem Schrot, schlechterem Charakter und unregelmäßigeren Lebensgewohnheiten bestand. Dieses Resultat war durchaus nicht allein, nicht einmal hauptsächlich, dadurch bewirkt, daß anständige Leute sich weigerten, in Gewerbe einzutreten, in denen die Gefahren für Leben, Gesundheit und Charakter ausnehmend groß waren. Für die große Masse der Arbeiter in Distrikten, welche ganz von bestimmten Industrien abhängen, gab es thatsächlich keine Berufswahl, und daher wurde in großen Bezirken des Vereinigten Königreichs physische Schwächung und moralische Verschlechterung das gemeinsame Loos der Schlechten und Guten. Selbst in den seltenen Fällen, in denen ausnehmend starke Vereine für ihre Mitglieder eine feste Entschädigung für die Gefahren der Krankheit oder Töbtung erhielten, konnte es den denkenden Arbeitern nicht entgehen, daß der Lohnzuschlag keine wirkliche Entschädigung für ihr vorzeitig verkürztes Leben, ihre von Krankheit untergrabene Konstitution und ihren durch die verrohende Umgebung brutalisirten Charakter sei.

Heutzutage giebt es daher in der Gewerkvereinswelt keinen Gegenstand, über den die Arbeiter aller Meinungsschattirungen und aller, auch der verschiedensten Berufe so einig sind, für den gemeinsam vorzugehen sie so bereit sind, wie die Verhütung von Unfällen und die Einrichtung gesunder Arbeitsstätten. Wir beabsichtigen nicht, die verschiedenen Reglements, die die Gewerkvereine für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Bequemlichkeit ihrer Mitglieder durchgesetzt haben, hier aufzuzählen oder zusammenfassend darzustellen. Dieselben müssen von Gewerbe zu Gewerbe nach den technischen Prozessen und den besonderen Beschwerden der Industrien verschieden sein. Bisweilen wird die Verhütung von Unfällen angestrebt. So hat der Verein der Kesselschmiede in seinem ausführlichen Vertrage mit dem Verband der Schiffsreparaturwerkstättenbesitzer des Vereinigten Königreichs (Ship Repairers' Federation of the United Kingdom) die folgende Klausel durchgesetzt: „Die Unternehmer verpflichten sich, täglich die Bescheinigung eines Sachverständigen dafür einzubringen, daß die Tankschiffe absolut sicher sind, bevor die Arbeiter die Arbeit (die Reparatur der großen Tankschiffe für den Transport von Petroleum im Großen, in denen sich gefährliche Dämpfe ansammeln) beginnen. Die Bescheinigung soll an einem sichtbaren Platze angeschlagen wer-

---

Thatsachen des industriellen Lebens wiederholt. „Man findet kaum ein Körnchen Wahrheit", schrieb Fleeming Jenkin mit erfrischender Originalität im Jahre 1870, „in der Lehre, daß die Löhne der Arbeiter im Verhältniß zu der (Un-)Annehmlichkeit ihrer Beschäftigung stehen. Im Gegentheil, alle ekelhaften Arbeiten werden von apathischen Geschöpfen für miserable Löhne verrichtet.... **Das bestbezahlte ist auch das angenehmste Leben.**" Fleeming Jenkin, Graphic Representation of the Laws of Supply and Demand in Recess Studies (London 1870), S. 182.

den."[7] Zahllose andere Reglements streben die Abschaffung der gesundheitsschädlichen Arbeitsverhältnisse an. So haben die verschiedenen Gewerkvereine der Ofenarbeiter (ovenmen) in der Töpferei eine ganze Generation lang dagegen protestirt, daß man sie zwang, die Oefen zu leeren, bevor dieselben hinreichend abgekühlt waren, und ihr Verhalten damit begründet, daß es höchst gesundheitsschädlich sei, sie unnöthig einer Temperatur von 170 und 210 Grad Fahrenheit auszusetzen. Verschiedene Streiks haben nur deshalb stattgefunden, und der Verein der Ofenarbeiter von Staffordshire hat jetzt einen Paragraphen, nach dem jedes Mitglied unterstützt werden darf, das sich weigert, in einer höheren Temperatur als 120 Grad zu arbeiten.[8] Der Verein der Baumwollweber (Northern Counties Amalgamated Association of Operative Cotton Weavers) hat wiederholt seine Mitglieder aus Webereien fortgenommen, deren Besitzer darauf bestanden, die Weberäume mit übermäßigen Dampfmengen zu sättigen. Im Jahre 1889 gelang es ihm, ein besonderes Gesetz zu erreichen, das die Maximalgrenze für die Anwendung dieses Gebrauchs festsetzte.[9] Die Gleichgiltigkeit der Unternehmer gegenüber den sanitären Verhältnissen der Werkstätten, in denen die Arbeiter zu arbeiten haben, hat zu vielen, mehr oder weniger plötzlich auftretenden Kämpfen geführt. Vielleicht das bekannteste und charakteristischste Beispiel ist das der Glasgower Schneider. Bereits im Jahre 1854 beschloß der Verein, daß die in einem berüchtigten unterirdischen Keller beschäftigten Arbeiter „ihre Arbeit beenden und dann so lange austreten sollten, bis eine bessere Werkstätte eingerichtet wäre."[10] Im nächsten Jahre wurde der Versuch gemacht, die Arbeit in allen unterirdischen Räumen

---

[7] Payment for repairs on oil vessels: Agreement between the Ship Repairers' Federation of the United Kingdom and the United Society of Boilermakers, unterzeichnet in Newcastle, 12. Januar 1894. Aehnliche Verträge sind von den Maschinenbauern des Tyneside-Distrikts (Amalgamated Society of Engineers) mit demselben Verbande (14. September 1894), und von denen des Newport- und Cardiff-Distrikts mit dem Verbande der Besitzer von Maschinenbauwerkstätten und Schiffswerften (Engineers and Shipbuilders Employers' Association of Newport and Cardiff, 21. März 1895), und in anderen Häfen abgeschlossen worden.

[8] Information, die wir von den Beamten erhielten; vergl. auch Dr. J. T. Arlidge, The Pottery Manufacture in its Sanitary Aspects (London 1892), S. 17.

[9] Königliche Arbeitskommission, Aussagen in Gruppe C; das Baumwollwebereien-Gesetz von 1889 (52 u. 53 Vict. c. 62), amendirt durch die Fabrikgesetze von 1891 u. 1895. Vergl. die interessante Untersuchung des Sachverständigenausschusses des Ministeriums des Innern über die Resultate dieser Gesetzgebung in Report of a Committee appointed to inquire into the working of the Cotton Cloth Factories Act 1889 (C. 8348), 1897.

[10] M.S. Protokolle des Glasgower Schneidervereins (Glasgow Tailors' Society), April 1854.

zu verbieten. Die allgemeine Versammlung beschloß: „Den Unternehmern, welche zur Zeit Höhlenwerkstätten (pit-shops) besitzen, wird angekündigt, daß die Arbeiter sich gezwungen sehen werden, in allen Werkstätten, die nicht oberirdisch sind, die Arbeit niederzulegen, wenn ihnen nicht anständige Werkstätten gewährt werden."[11] Während der folgenden Jahre wandten die energischen Arbeiter alle Methoden der Gewerkvereine an, um ihr Ziel zu erreichen. Die gegenseitige Versicherung fand weitgehende Anwendung; jedes Mitglied, das eine unterirdische Werkstätte verließ, erhielt vier Schillinge mehr, als die gewöhnliche Arbeitslosenunterstützung betrug. Das veranlaßte die besseren Unternehmer, die kollektive Vertragschließung wieder aufzunehmen, sich zur Einrichtung geeigneter Werkstätten für ihre Arbeiter bereit zu erklären und dieselben sogar der Inspektion der Gewerkvereinsbeamten zu unterwerfen. Weder gegenseitige Versicherung aber, noch kollektive Verträge vermochten die Mißstände bei den schlechtesten Unternehmern zu unterdrücken. Der Verein griff dann zum Gesetz. Eine von einflußreichen Leuten unterzeichnete Denkschrift wurde dem Stadtrath überreicht, um von demselben den Erlaß eines den Gebrauch unterirdischer Werkstätten allgemein verbietenden Statuts zu erreichen. Obwohl diese Forderung anscheinend nicht gewährt wurde, hat doch die wachsende Strenge der Hygienegesetze ihre Absicht in gewisser Ausdehnung erfüllt.[12]

Es giebt jedoch noch andere Bedürfnisse als Sicherheit und Gesundheit. Manche Gewerbe setzen die Beobachtung einer Reihe von Regeln durch, die einzig und allein der Bequemlichkeit und dem Behagen der Arbeiter dienen sollen. In den zahllosen „Arbeitsregeln", die die Baugewerbe in den verschiedenen Städten regeln, begegnen wir gewöhnlich einer Klausel, durch die die Gewerkvereine die Unternehmer zu zwingen suchen, ihnen einen trockenen und bequemen Raum zum Einnehmen ihrer Mahlzeiten, zur Aufbewahrung ihrer Werkzeuge und zum Schutze bei Regenschauern zu beschaffen.[13]

---

[11] Ebenda, Januar 1855.

[12] Report on Trade Societies and Strikes: National Association for the Promotion of Social Science 1860, S. 280, wo irrthümlicher Weise behauptet wird, daß der angestrebte Paragraph thatsächlich in einen lokalen Parlamentsakt aufgenommen worden sei. Wir können denselben nirgends finden. Unterirdische Werkstätten sind, wenn ausreichend ventilirt, noch heute gesetzlich gestattet. Nur der Gebrauch von unterirdischen Räumen zu Wohnungen ist durch die Hygienegesetze verboten, und das Fabrikgesetz von 1895, sec. 27, verbietet die Benützung solcher Räume zu Bäckereien, wenn sie nicht schon vor dem 1. Januar 1896 dazu benützt worden waren.

[13] So bestehen z. B. — um nur vier Beispiele aus unserer viele Hunderte zählenden Sammlung zu geben — die Londoner Steinmetzen schon seit dem Jahre 1876 darauf, daß „zum Schutze vor dem Wetter und um Zeitverlust zu verhüten, für alle bei Arbeiten im Freien beschäftigten Steinmetzen getheerte Schutzzelte oder andere passende Ueberdachungen geliefert werden sollen"; die Londoner Stucka-

Weitere Beispiele sind unnöthig. Die lange und ausführliche Reihe von Gesetzen, welche jetzt die Arbeit in der Fabrik und der Werkstatt, im Backhaus und in der Druckerei, auf See und in den Tiefen der Bergwerke regeln, besteht selber zum großen Theil aus den gemeinen Regeln, die von den Gewerkvereinen für den Schutz der Gesundheit, des Lebens und des Wohlbefindens der Arbeiter entworfen und zur Durchführung gebracht sind und die sich eine nach der anderen der Weisheit des Parlaments empfohlen haben. Die Gewerkvereinsregeln dieser Art, mag nun ihre Beobachtung durch die Methode der kollektiven Vertragschließung oder durch die der gesetzlichen Verfügung erzwungen werden, wachsen fortwährend an Zahl und Verschiedenheit. Jede Revision von „Arbeitsregeln" oder von anderen mit Unternehmern abgeschlossenen Kollektivverträgen giebt Gelegenheit zu neuen Stipulirungen. Bei jedem Zusammentreten des Gewerkvereinskongresses werden neue derartige Vorschläge des einen Gewerbes von den Vertretern der anderen Gewerbe in aller Form anerkannt. Es vergeht jetzt kaum eine Parlamentssitzung, ohne daß unserer Sammlung von Arbeitsgesetzen neue gemeine Regeln zum Schutze der Gesundheit oder der Sicherheit der einen oder der anderen Klasse von Arbeitern hinzugefügt würden.

Wir schreiben die rapide Entwicklung dieser Seite des Gewerkvereinswesens dem Umstande zu, daß die Führer der Gewerkvereine in ihr die Linie des geringsten Widerstandes entdeckt haben. Die öffentliche Meinung der Mittelklassen, die noch nicht die gemeine Regel des Standardlohnsatzes zu begreifen vermag und ein starkes Vorurtheil gegen die Festsetzung eines Normalarbeitstages hat, billigt mit Freuden jeden Vorschlag zur Verhütung von Unfällen oder zur Verbesserung der Werkstatthygiene. Die Bereitwilligkeit, mit der die kapitalistischen Parlamente diese Forderung gewährten, war eine Ueberraschung für die Gewerkvereinsbeamten. Dem ausgebeuteten Schneider des Ostendes schien die Arbeit in einer überfüllten Werkstatt weniger gefährlich für seine Gesundheit, als die übermäßige Länge seines täglichen Frohndienstes. Die Arbeiterinnen in einer Londoner Konservenfabrik begreifen es auch jetzt noch

---

teure machen die Bedingung (1892), „daß die Unternehmer, wo es thunlich und billig ist, den Arbeitern an Ort und Stelle eine Räumlichkeit für die Einnahme ihrer Mahlzeiten zur Verfügung stellen sollen, nebst einem Handlanger, der bei der Zubereitung derselben hilft." Die Backsteinmaurer von Nottingham fordern (1893), „daß den Arbeitern eine verschließbare Werkstätte geliefert wird, wo sie ihre Mahlzeiten einnehmen und ihre Werkzeuge sicher verwahren können"; und die Steinmaurer von Portsmouth wünschen (1893): „daß auf allen Bauplätzen, wenn erforderlich, geeignete Werkstätten und Baubuden errichtet werden sollen". Wie man sich erinnern wird, sind alle diese Arbeitsregeln sowohl von den Vertretern der Unternehmer wie von denen der Gewerkvereine in aller Form genehmigt und unterzeichnet.

nicht, weshalb die Regierung ihren Arbeitgeber zwingt, kostspielige sanitäre Einrichtungen für sie zu machen, ihm dagegen erlaubt, ihnen noch weiter Löhne zu bezahlen, die für einen gesunden Lebensunterhalt vollständig unzulänglich sind. Es kann für die Gesellschaft nicht wichtiger sein, im Interesse ihrer Angehörigen die sanitären Einrichtungen zu verfeinern, als ihnen die fundamentalen Erfordernisse eines gesunden Lebens und gesunden Bürgerthums zu verschaffen. Die eine Klasse gemeiner Regeln ist mit der „Freiheit der Unternehmung" gleich wenig verträglich wie die andere. Wo es sich um Hygiene und Unfallverhütung handelt, hat das Gesetz sich nicht gescheut, in den zarten Mechanismus der britischen Industrie einen „Ladestock" in Gestalt strenger, auf alle Fabrikanten gleich anwendbarer Regulationen „hineinzustoßen". Ob eine Fabrik neu oder alt, groß oder klein ist, ob sie in den übervölkerten Slums einer Fabrikstadt oder auf luftigem Hochlande gelegen ist, ob sie ihren Eigenthümern große Profite abwirft oder mit Verlust im Betrieb ist, die Gesellschaft fordert die Beobachtung einheitlicher Regeln, die einen bestimmten Kubikraum, Ventilation, Essenspausen, Pausen für die Reinigung, Feuerleitern, nach außen sich öffnende Thüren, Schutzvorrichtungen an der Maschinerie, bestimmte Feuchtigkeits- und Temperaturgrade, Wasserzufuhr, Kanalisation und für jedes Geschlecht besondere Bedürfnißanstalten verlangen. Vergeblich beweisen die Fabrikanten dem Unterhaus, daß diese Anforderungen eine *ebenso* wirkliche und lästige Steigerung der Produktionskosten bilden, wie die Verkürzung der Arbeitszeit, und daß die Forderungen des Fabrikinspektors, einen Ventilator aufzustellen oder weitere sanitäre Bedürfnißanstalten einzurichten, thatsächlich zu der Schließung der ältesten und am wenigsten ertragreichen Fabriken führen können.

Eine genügende Erklärung für diese Stimmung der Oeffentlichkeit ist nicht leicht. Ohne Zweifel ist die allgemeine Furcht vor ansteckenden Krankheiten, die der Durchschnittsangehörige der Mittelklasse mehr mit Uebervölkerung und schlechten sanitären Einrichtungen als mit unzureichender Nahrung oder erschöpfter Lebenskraft in Verbindung bringt, zum Theil die Ursache davon. Hand in Hand mit dieser Furcht vor Ansteckung geht ein echtes Mitgefühl mit den Duldern; treffen doch Krankheiten und Unfälle Arme wie Reiche in gleicher Weise. Größere Bedeutung müssen wir vielleicht dem halbbewußten Eingeständniß zuschreiben, daß die Beweisführung der Gewerkvereine, wenigstens soweit die Hygiene und die Verhütung von Unfällen in Betracht kommen, durch die Thatsachen bestätigt wird, und daß es für den einzelnen Arbeiter unmöglich ist, über diese Arbeitsbedingungen Verträge abzuschließen. Und noch ein anderer Faktor kommt vielleicht ins Spiel. Noch immer existirt ein gewisser Skeptizismus, ob der Arbeiter die Löhne, die über ein Zusammenhalten von Leib und Seele hinausgehen, auch verständig aus-

zugeben oder eine größere Mußezeit, als er gerade zum Schlafe gebraucht, nutzvoll anzuwenden im Stande ist.[14] Die ventilirenden Backsteine und die Schutzvorrichtungen an Weberschiffchen, der Anstrich der Wände und die Wasserklosets können nicht in Alkohol und Wetten vergeudet werden. Mit dieser ökonomischen Betrachtung verbindet sich noch ein feines Element des Puritanismus, der Anderen aufgezwungene Asketizismus einer üppigen Klasse, der den Armen lieber das giebt, „was ihnen gut ist", als das, worin sie thätige Freude finden können.

Man könnte denken, daß bei einem solchen Zustande der öffentlichen Meinung und einem Unterhause, das der Hygienegesetzgebung günstig gesinnt war, die für die Sicherung der Gesundheit und die Verhütung von Unfällen nothwendigen gemeinen Regeln systematisch auf alle Industrien angewandt worden wären. So verfahren aber die Briten nicht. Weder die ständigen Beamten des Ministeriums des Innern, noch die Kabinettsminister selbst haben es je für ihre Pflicht gehalten, Mißstände aufzufinden und zu untersuchen, die nicht formell zu ihrer Kenntniß gebracht worden sind, oder von selbst gegen dieselben Mittel in Anwendung zu bringen, die ihnen nicht von einer hartnäckigen Agitation von außen aufgezwungen worden wären. Das Unterhaus hat sich ebenfalls noch nicht von seiner herkömmlichen Haltung eines Gerichtshofes frei gemacht, vor den die Parteien ihre Petitionen bringen müssen, wenn sie ihre Beschwerden berücksichtigt sehen wollen, und noch dazu in bestimmten, vorgeschriebenen Formen vortragen müssen, auf die Gefahr hin, daß die Uebelstände, so schreiend dieselben auch sein mögen, lange Jahre vernachlässigt werden. Die gemeinen Regeln, welche für die Sicherung der Gesundheit und die Verhütung von Unfällen in besonderen Gewerben nothwendig sind, werden daher in das Gesetzbuch aufgenommen, nicht gemäß der Dringlichkeit des Bedürfnisses oder der Größe des Uebelstandes, sondern nach der Stärke des Druckes, der ausgeübt wird. In vielen einzelnen Fällen ist dieser Druck von Philanthropen ausgeübt worden. Die Agitation, durch welche die Verbote der Anwendung von Kletterjungen (climbing boys) zur Reinigung der Kamine

---

[14] Der Unternehmerverband im Eisengewerbe (Iron Trades Employers' Association) von 1878 — eine Organisation, der die hervorragendsten Führer der britischen Industrie angehören — betrachtete eine Lohnreduktion und Verlängerung der Arbeitszeit als einen positiven ökonomischen Vortheil für die Gesellschaft. „Die Arbeitgeber", so führte ihr geheimes Zirkular aus, das zu einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer allgemeinen Lohnreduktion aufforderte, „sind zu der Ansicht gelangt, daß jetzt der Zeitpunkt gekommen ist, die überflüssigen Löhne, die in unproduktiver Konsumtion verschleudert wurden, zu beschneiden und die profitlos fortgeworfenen Mußestunden durch ihre Anwendung auf reproduktive Arbeit der Industrie und dem Profit wieder zu gewinnen." Geschichte des Trade Unionismus, S. 292.

(1840),[15] und der Anwendung von Kindern in Theatern (1849) erreicht wurden, erhielt ihre Kraft durch die Geschicklichkeit, mit der ihre Anwälte an das Gefühl der Mittelklasse appellirten. Derselben geschickten Leitung ist auch der Erfolg Mr. Plimsolls im Jahre 1876 zuzuschreiben, durch den die Handelsmarinegesetze eine Ausdehnung fanden; allerdings spielte bei dieser Gelegenheit auch der politische Einfluß der organisirten Gewerkvereine eine wirksame Rolle.[16] Die Schutzparagraphen in den Bergwerkgesetzen sind dagegen seit 1843 aus der Initiative der Führer der Kohlenbergleute selbst hervorgegangen, obschon der direkte Einfluß der Bergarbeitervereine bei der Gesellschaft sympathische Unterstützung fand. In den gemeinen Regeln, deren Annahme die Baumwollspinner durchgesetzt haben, sehen wir aber das schlagendste Resultat des Druckes der Gewerkvereine. Die Fabrikgesetze, welche Mr. Oastler und Lord Shaftesbury in den Jahren von 1833 bis 1847 mit ihrer Hilfe durchbrachten, strebten hauptsächlich eine Beschränkung der Arbeitszeit an. Seit 1870 aber haben die Beamten der Baumwollarbeiter mit Schlauheit und Beharrlichkeit das Wirkungsgebiet der gesetzlichen Reglements in ihrem Gewerbe ausgedehnt. Die ausführlichen, bis ins Einzelne gehenden Bestimmungen des Gesetzes in Betreff der Reinigung der Maschinen und der Schutzvorrichtungen an denselben, der Ventilation der Fabriken und der genauen Zwischenräume, die zwischen den festen und beweglichen Theilen der Mule sich befinden dürfen, der Regelung der Temperatur und des Feuchtigkeitsgrades in den Weberäumen gehen weit über alles hinaus, was das Parlament für andere Gewerbe an kollektiver Regulirung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken und

[15] Eine mehr als sechzigjährige Agitation war für die Vollendung dieser Reform nothwendig. Im Jahre 1817 enthüllte ein Ausschuß des Unterhauses (Select Committee) die Schrecknisse, denen die „Kletterjungen“ ausgesetzt waren. Im Jahre 1834 erfolgte ein Gesetz. Dasselbe verbot die Beschäftigung von Knaben unter zehn Jahren und erklärte es für ein Kriminalvergehen, ein Kind einen thatsächlich brennenden Kamin hinaufzuschicken! Dies veranlaßte die Versicherungsgesellschaften, gegen die Maßregel zu petitioniren. Im Jahre 1840 wurde das Minimalalter für Kaminfegerlehrlinge auf sechzehn Jahre erhöht und ein formelles Verbot in das Gesetz aufgenommen, durch das den Meistern die Anwendung von Zwang untersagt wurde, um die Knaben zur Erkletterung der Kamine zu zwingen. Diese Maßregel blieb aber im Großen und Ganzen wirkungslos, bis im Jahre 1864 das Kaminfegergesetz (Chimney Sweepers' Regulation Act) jeden Meister mit Gefängniß und Zwangsarbeit bestrafte, der einen Knaben einen Kamin hinaufschickte. Das letzte Beispiel dafür, daß ein Knabe in einem Kamin starb — einst kein seltenes Vorkommniß —, ereignete sich im Jahre 1875, in dem ein neuer Chimney-Akt die Strenge des Gesetzes noch verschärfte. Einen allgemeinen Ueberblick über den Fortschritt dieser Schutzgesetzgebung giebt W. Clarke Hall, The Queen's Reign for Children (London 1897).

[16] Geschichte des Trade Unionismus, S. 314.

Werkstätten gethan hat.[17] Dagegen hat die echte Sympathie der Gesellschaft mit den unglücklichen Ketten- und Nagelschmieden in der „Black Country“, mit den Londoner „fur-pullers“ und Zündholzschachtelmachern, mit den Wäscherinnen und den Dockarbeitern nur zu Scheingesetzen geführt, die einen rein illusorischen Charakter haben.[18] Die Erfahrung beweist, daß öffentliche Sympathie mit dem Wunsche der Arbeiter nach gesunden und unfallsicheren Arbeitsbedingungen nur dann zu wirksamer gesetzlicher Regelung führt, wenn die Beschwerden nicht nur voll Beharrlichkeit in drastischer Form zur Kenntniß des Unterhauses gebracht werden, sondern auch von Reformvorschlägen begleitet sind, die bis in die technischen Einzelheiten von wirklichen Sachverständigen ausgearbeitet sind. Kurz gesagt, hat also während der letzten zwanzig Jahre die Strenge und Leistungsfähigkeit der Fabrikgesetzgebung, die die einzelnen Gewerbe erreicht haben, nicht dem Elend der Arbeiter oder der Einträglichkeit der Unternehmungen, sondern beinahe genau dem Geldbetrage entsprochen, den die einzelnen Vereine für den Beistand der Beamten und Juristen ausgegeben haben.

Bisher haben wir uns nur mit der Beförderung der Hygiene und der Betriebssicherheit durch bestimmte Reglements beschäftigt, welche nach der Erfahrung zur Verhütung von Unfällen oder Krankheiten nöthig sind. In einem Punkte haben aber die Gewerkvereinler diese allgemeine Richtungslinie verlassen und die Betriebssicherheit dadurch zu erreichen gesucht, daß sie den Unternehmern nicht bestimmte Reglements zur Verhütung von Unglücksfällen, sondern die Verpflichtung auferlegten, für die eingetretenen Unglücksfälle Entschädigung zu zahlen. Damit kommen wir zu der alten und hart umkämpften Streitfrage der Unternehmerhaftpflicht (Employers' Liability), in der während der letzten zwanzig Jahre sowohl Arbeiter wie Politiker mehr als einmal ihren

[17] Dies ist um so bemerkenswerther, als in der Baumwollindustrie der Profitüberschuß seit langer Zeit sich stetig verringert und nach vielen Autoritäten jetzt fast verschwunden ist. Zugestandenermaßen ist die auswärtige Konkurrenz scharf und im Zunehmen begriffen. Dagegen hat der Engros-Kleiderhandel in Schundwaare sich im Laufe der jetzigen Generation rapid entwickelt und, wie bekannt, riesige Vermögen geschaffen. Während aber die Baumwollspinner im Parlament auf Kosten der Unternehmer eine Verfeinerung nach der anderen durchsetzen, sind die unglücklichen Männer und Frauen bei den Engros-Kleiderfabrikanten, deren Leiden von dem Ausschuß des Oberhauses zur Untersuchung des Sweating-Systems (1888 bis 1890) enthüllt wurden, des Schutzes des Fabrikinspektors noch so gut wie beraubt. Vergl. The Lords' Report on the Sweating System, von Beatrice Potter, Nineteenth Century, Juni 1890; und Fabian Tract No. 50, Sweating: its Cause and Remedy (London 1893).

[18] Ueber die Nutzlosigkeit der Wäscherinnenklausel in dem Fabrikgesetz von 1895 vergl. den Artikel „Law and the Laundries“ in der Revue Nineteenth Century, Dezember 1896, den der industrielle Unterausschuß der National Union of Women Workers veröffentlicht hat.

Standpunkt gewechselt haben. Um die wechselnden Phasen dieses Streites zu verstehen, müssen wir sowohl die Geschichte wie die verschiedenen Seiten derselben etwas genauer prüfen.[19]

Nach dem gemeinen englischen Rechte ist eine Person nicht nur für ihre eigene Fahrlässigkeit, sondern auch für die ihrer Angestellten verantwortlich, so lange dieselben als solche thätig sind. Dies Gesetz wurde in alten Zeiten, wie es scheint, nicht von den Arbeitern gegen den Arbeitgeber gebraucht — wahrscheinlich dachte keiner von ihnen an ein solches revolutionäres Vorgehen — im Jahre 1837 wurde aber eine Entschädigungsklage (Priestley v. Fowler) von einem Gesellen gegen einen Schlachtermeister für Körperverletzungen eingebracht, die durch einen zu stark beladenen Wagen verursacht waren. Es wurde bewiesen, daß die Ueberladung der Fahrlässigkeit eines anderen Gesellen zuzuschreiben war. Auf Grund dieser Feststellung entschieden die Richter, daß der verletzte Geselle von dem gemeinsamen Arbeitgeber keine Entschädigung beanspruchen könnte. Nach der Ansicht einiger Rechtsgelehrten war diese Entscheidung ein juristischer Fehler;[20] wie dem auch sei, sie führte den Unterschied

---

[19] Die beste Darstellung dieses schwierigen Gegenstandes sind das Memorandum des Ministeriums des Innern, als Anhang CLIX zu dem Blaubuch der Arbeitskommission C. 7063, III. A. (1894), S. 868, 884, und die Bemerkungen Sir F. Pollocks dazu im selben Bande (Appendix CLVIII, S. 846—848), in Verbindung mit Mr. A. Birrell, Four Lectures on the Law of Employers' Liability at Home and Abroad (London 1897). Der Bericht und die Zeugenaussagen des Unterhaus-Ausschusses von 1887 (H. C. No. 285 of 1887) ist ebenfalls wichtig. Eine eingehendere und technischere Darstellung des Gesetzes und seiner Entwicklung findet man in W. C. Spens und R. F. Younger, Employers and Employed (London 1887) und W. H. Roberts und G. H. Wallace, Duty and Liability of Employers (London 1885). Der Standpunkt der Gewerkvereine kommt gut zum Ausdruck in der Broschüre: Edmond Brown, Employers' Liability: „Past and Prospective Legislation, with Special Reference to Contracting-Out" (London 1896). Dieselbe wird in fähiger Weise kritisirt in der Broschüre des Daily Chronicle, The Workers' Tragedy (London 1897). Einen anderen Standpunkt entwickeln Mr. Chamberlains Artikel in der Revue Nineteenth Century, November 1892, und seine Reden im Parlament während der Monate Mai und Juli 1897; G. L. Campbell, Miners' Thrift and Employers' Liability (Wigan 1891); und Henry W. Wolff, Employers' Liability: What it Ought to Be (London 1897). Der erschöpfende Bericht der Arbeitskommission (Commission de Travail) der französischen Regierung für das Jahr 1892 enthält eine ausführliche Darstellung der kontinentalen Gesetzgebung, worüber auch die interessanten Verhandlungen der Internationalen Unfallversicherungs-Kongresse zu Paris 1889, Bern 1891, Mailand 1894, Brüssel 1897, und Dr. T. Bödiker, Die Arbeiterversicherung in den europäischen Staaten (Leipzig 1895) und die ausführliche Bibliographie in dem Zirkular Nr. I Serie B. des Musée Social (Paris 1896) zu vergleichen sind.

[20] Sir Frederick Pollock bemerkt in dem bereits erwähnten Memorandum: „Meiner Ansicht nach ist die Theorie der amerikanischen und englischen Gerichts-

ein, der seitdem immer zwischen den Fremden, denen gegenüber der Unternehmer für die Fahrlässigkeit seiner Arbeiter verantwortlich ist, und seinen eigenen Arbeitern gemacht worden ist. Die Juristen behaupteten, die Arbeiter hätten in einem stillschweigend abgeschlossenen Vertrage die möglichen Folgen der Fahrlässigkeit ihrer Arbeitsgenossen als Theil des mit ihrem Beruf verbundenen Risikos auf sich genommen; in Folge dessen könne der gemeinsame Arbeitgeber gerechter Weise für die Handlungen der letzteren nicht als haftpflichtig gelten.

Dem Handarbeiter erschien diese Unterscheidung, für die in erster Linie Lord Abinger verantwortlich war, als ein unerträgliches Stück „Klassengesetzgebung". Der Arbeiter, der bei der Ausübung seiner Pflicht zu Schaden kam, war zum mindesten ein ebenso geeignetes Entschädigungsobjekt, wie der Mann, der zufällig vorbeiging. Diese Ausnahme zerstörte außerdem alle wirkliche Verantwortlichkeit der großen Unternehmer auch für ihre eigene Fahrlässigkeit. In Bergwerken und auf Eisenbahnen und in den großen, für unsere heutige Industrie charakteristischen Betrieben war der gesetzliche „Arbeitgeber" selten anwesend oder leitete persönlich die Operationen. Er mochte der gröbsten Fahrlässigkeit bei der Wahl seiner Direktoren schuldig sein; er mochte nicht genügend Mittel für die gehörigen Werkzeuge hergeben; er mochte seine Beamten zur Beschleunigung des Arbeitstempos anhetzen, mit voller Ueberlegung auf seine Oberaufseher und Werkmeister den stärksten Druck ausüben, damit dieselben unter Gefährdung des Lebens aller Betheiligten das Quantum der Produktion steigerten oder die Produktionskosten reduzirten. Weil er aber keinen bestimmten Befehl gegeben oder die Anwendung einer bestimmten Maschine nicht geleitet hatte, in Folge deren der Unfall entstanden war, konnte er sich der Haftpflicht gegenüber seinen beschädigten Arbeitern unter dem Vorwande entziehen, daß die Fahrlässigkeit ihrem Arbeitsgefährten, dem Direktor, zuzuschreiben sei, dem er den Befehl über sie gegeben hätte.

Unter diesen Umständen war eine Agitation der Gewerkvereine für die „Haftpflicht der Unternehmer" früher oder später unvermeidlich. Begonnen wurde sie von Alexander Macdonald, dem Führer der Kohlenbergleute, dessen bemerkenswerthe Laufbahn wir in unserer Geschichte des Trade Unionismus verfolgt haben.[21] Auf der Delegirtenkonferenz zu Ashton-under-Tyne im

Höfe (sie gilt nämlich in beiden in gleicher Weise) ein juristischer und politischer Fehler. Der richtige Weg wäre meiner Ansicht nach gewesen, den in der Maxime respondeat superior ausgedrückten Satz ohne Rücksicht auf seinen Ursprung oder seine Begründung für allgemein giltig zu erklären. . . . Keine Theorie, die der unserigen von der gemeinsamen Beschäftigung ähnlich ist, hat in den Gerichtshöfen Frankreichs oder der deutschen Staaten Anerkennung gefunden."

[21] Vergl. die Geschichte des Trade Unionismus, S. 250—258; ebenso den Report of the Conference of the National Association of Coal, Lime and Iron-

Jahre 1858 beklagte man sich bitter darüber, daß viele Bergwerke ohne die nach heutigen Begriffen gewöhnlichsten Schutzvorrichtungen gegen Unfälle wären. Die Regierung machte keine ernstlichen Anstrengungen, die Beobachtung der rein elementaren Bestimmungen des Bergwerksgesetzes von 1842 zu erzwingen. Die zahlreichen Grubenexplosionen, welche die Jahre 1860 bis 1867 auszeichneten und in den furchtbaren Katastrophen der Hartley-, Edmunds Main- und Oaks-Gruben ihren Höhepunkt erreichten, bei denen Hunderte von Bergleuten ihr Leben verloren, brachten die Frage der Verantwortlichkeit der Unternehmer mit Entschiedenheit in den Vordergrund. „Wie lange", frugen die Bergleute auf ihrer Konferenz im Jahre 1863, „soll man ein solches Benehmen und Handeln noch erdulden? Von Menschlichkeit zu sprechen, hat hier keinen Werth; und das Gesetz ist bei der heutigen Art seiner Vollziehung werthlos. Das einzige Mittel besteht also gegenwärtig darin, die Folgen kostspielig zu machen.... Wenn das Leben der Menschen für heilig gilt, dann wird für ihre Sicherheit als eine Sache von wesentlicher Bedeutung gesorgt werden. Wir verlangen jetzt, daß es für kostspielig gelte und daß demgemäß die bewilligte Entschädigung berechnet werde. Viele Leute, die für jedes höhere Gefühl abgestorben sind, sind für den Kostenpunkt empfänglich, und mit diesen Leuten muß man demgemäß handeln."[22] Die Politik der Bergleute ist leicht verständlich. Für ihre Industrie gab es bereits ausführliche gemeine Regeln, die stetig an Zahl und Wirkungskreis zunahmen. Mangels jeder ernstlichen Inspektion seitens der Regierung fehlte es aber an einem Mittel, die Beobachtung der Regeln zu erzwingen. Nichtbeobachtung derselben war ein prima facie-Beweis für die Fahrlässigkeit des Direktors des Bergwerks. Wenn der Verein der Bergleute von dem Grubenbesitzer jedesmal Schadenersatz einklagen könnte, wenn ein Unglücksfall sich in einer Grube ereignet hatte, wo das Gesetz nicht beobachtet worden war, so würde das Risiko — so war die Beweisführung —, einige tausend Pfund zahlen zu müssen, den Unternehmer veranlassen, die vorgeschriebenen Vorkehrungen gegen Unglücksfälle zu treffen. Das für den Arbeiter geforderte Recht, einen Unternehmer zu verklagen, war nur eine praktische Methode, die Beobachtung der die Industrie ordnenden gemeinen Regeln zu erzwingen. So war also die Unternehmerhaftpflicht für Alexander Macdonald nur ein Mittel seiner allgemeinen Politik, gesetzlichen Schutz für die Gesundheit und das Leben der unter Tage thätigen Arbeiter zu erreichen.

---

stone Miners of Great Britain and Ireland [in Leeds 1863] (London 1864); Macdonalds Rede in dem gleichen Bericht für 1881 (Manchester 1881); und seine Rede in Report of the Eleventh Annual Trade Union Congress (Bristol 1879), S. 17, 18.

[22] Transactions and Results of the National Association of Coal etc. Miners of Great Britain (London 1863), S. X—XIII.

Dieses Argument wurde bald durch ein anderes verstärkt. Auf Bitten des neu gebildeten Vereins der Eisenbahnbediensteten (Amalgamated Association of Railway Servants) wurde der Vorschlag im Jahre 1872 vom Gewerkvereinskongreß aufgenommen. Unter dem begeisternden Einfluß der fähigen Männer, die den Kampf für die Koalitionsfreiheit der Arbeiter kämpften, griff der Kongreß eifrig alle die Gesetze an, welche die Handarbeiter von den im Besitz der anderen Klassen der Gesellschaft befindlichen persönlichen Rechten ausschlossen. Die Unfähigkeit des Lohnarbeiters, von seinem Unternehmer Entschädigung in Fällen zu erlangen, wo ein Fremder mit Erfolg prozessirt haben würde, erschien dem Parlamentarischen Ausschuß jener Jahre als eine der vielen verhaßten rechtlichen „Unfähigkeiten", die das damalige Gesetz den Arbeitern als solchen auferlegte. Die zur Begründung angeführte Behauptung der Rechtsgelehrten, daß der Lohnarbeiter sich durch seinen Eintritt in ein Dienstverhältniß in eine von der des gewöhnlichen Bürgers verschiedene Stellung gebracht habe, war ihnen unverständlich. 1876 erklärte der Parlamentarische Ausschuß, „für diese Ausnahmen von dem allgemeinen Gesetz ist kein genügender Grund vorhanden. Natürlich muß man beweisen, daß entweder der Unternehmer oder eine Person, für deren Handlungen er im gewöhnlichen Sinne des Wortes verantwortlich ist und die er entlassen kann, eine Fahrlässigkeit begangen hat. Wenn das aber bewiesen ist, warum sollte dann im Falle eines Arbeiters mehr erforderlich sein, als in irgend einem anderen Falle? Der augenblickliche Rechtszustand hebt eines der Motive auf, das den Unternehmer zur Ausübung sorgfältiger Kontrolle und Aufsicht veranlassen könnte. Er macht es sogar wünschenswerth für ihn, nicht zu genau bis ins Einzelne zu prüfen, wie seine Arbeit gethan wird, damit es nicht heißen kann, er habe sich persönlich eingemischt und sei daher persönlich verbindlich geworden. Die vorgeschlagene Aenderung des Gesetzes würde durchaus keine Ausnahmegesetzgebung zu Gunsten der Arbeiter sein; sie würde nur eine Ausnahme aufheben, durch die sie von dem gewöhnlichen Schutze des Gesetzes ausgeschlossen sind."[23]

Die energische Agitation der Jahre 1872 bis 1880 gründete sich ausschließlich auf diese beiden Argumente. Beinahe in jeder Sitzung wurde die Sache in einer oder der anderen Form vor das Parlament gebracht; und jedes

[23] Report to the Ninth Annual Trade Union Congress, 18. September 1876, S. 3, 4 des Parlamentarischen Ausschusses; vergl. Geschichte des Trade Unionismus, Kapitel VII. Von 1872 bis 1879 wurden dem Unterhaus nicht weniger als acht Unternehmer-Haftpflichtbills vorgelegt; vergl. die interessante Flugschrift: C. H. Green, Employers' Liability: Its History, Limitation and Extension (London 1896), die von einem Versicherungsbeamten vom Versicherungsstandpunkt aus geschrieben ist.

neue Ministerium versprach seinerseits eine Verbesserung des Gesetzes herbeizuführen. Schließlich wurde im Jahre 1880 durch die Geschicklichkeit und Beharrlichkeit Mr. Broadhursts ein Unternehmerhaftpflichtgesetz durchgebracht, welches die Forderungen der Gewerkvereine jener Zeit zum guten Theil erfüllte. Die „Theorie der gemeinsamen Beschäftigung" wurde nicht gänzlich beseitigt; die Unternehmer wurden aber dazu verpflichtet, ihren verunglückten Arbeitern in allen den Fällen Entschädigungen zu zahlen, in denen der Unfall durch die Nachlässigkeit eines Oberaufsehers, Betriebsdirektors oder Werkmeisters oder durch die Befolgung ungehöriger Befehle oder Regeln veranlaßt war. Eine besondere, für das Wohl der Eisenbahnbediensteten eingefügte Klausel machte den Unternehmer für die Nachlässigkeiten aller Personen verantwortlich, denen von der Eisenbahnverwaltung Signale, Weichen oder Maschinen anvertraut worden waren.

Obwohl die Arbeiter (und zwar besonders die Bergleute und die Eisenbahnbediensteten) auf diese Weise einen großen Theil der von ihnen verlangten Reform erhielten, so überzeugte die Erfahrung doch sehr bald die Gewerkvereinler, daß die Gleichstellung des Arbeiters mit dem gewöhnlichen Bürger selbst in der Ausdehnung des Gesetzes von 1880 ihn eigentlich nicht im Geringsten vor Unglücksfällen schützte. Das Argument: Der Lohnarbeiter soll dieselben Rechte auf Unfallentschädigung wie jeder Andere haben, führte auch zu dem Schlusse, daß er über seine gesetzlichen Rechte auch Verträge abzuschließen und daher über einen schon erlittenen Unfall sich zu vergleichen oder im Voraus für alle in der Zukunft möglichen Unfälle zu akkordiren berechtigt sein müsse. So antworteten also die Unternehmer dem neuen Gesetz mit der seither als „Freikontrahiren" (contracting-out) bekannt gewordenen Erfindung.

Im Jahre 1882 wurde in dem Falle Griffiths gegen den Earl of Dudley[24] die folgende Entscheidung gegeben. Wenn einem Arbeiter die Mittheilung gemacht worden ist, er müsse alle seine ihm durch das Gesetz verliehenen Rechte aufgeben und solle dafür ein Anrecht an eine von dem Unternehmer unterstützte Hilfskasse erhalten, und wenn er daraufhin seine Beschäftigung nicht aufgegeben hat, so soll angenommen werden, daß er durch einen Vertrag auf alle ihm durch das Gesetz von 1880 verliehenen Rechte verzichtet hat. Die Folgen dieser Entscheidung zeigten sich bald. Den großen Unternehmern paßte es nicht, sich dem Risiko einer unübersehbaren Haftpflicht oder dem Aerger auszusetzen, von jedem zu Schaden gekommenen Arbeiter wegen Entschädigung gerichtlich belangt zu werden. In vielen Kohlengruben und in einigen Eisenbahn- und anderen großen Unternehmungen wurde es Sitte, besondere Unfallfonds oder Unterstützungskassen einzurichten, zu denen sowohl Unternehmer

[24] Queen's Bench Division, 357.

wie Arbeiter beisteuerten und aus denen bei allen Unfällen, seien sie nun die Folge erwiesener Nachlässigkeit oder nicht, ohne irgend welches Prozessiren reichliche Unterstützungen gewährt wurden. Dies machte es Geschäftsinhabern und Aktionären möglich, mit der denkbar geringsten Ausgabe und Mühe ihre moralischen Verpflichtungen ihren verstümmelten Arbeitern gegenüber zu erfüllen, da ihre Lohnarbeiter einen Theil des Fonds selber zahlten und der Totalbetrag der von der Firma zu leistenden Zahlungen im Voraus genau bestimmt war. Ein solcher Fonds wirkte außerdem noch leicht darauf hin, die Arbeiter dauernd in ihrem Dienste zu erhalten, da er sie geneigt machte, lieber die Bedingungen des Unternehmers anzunehmen, als durch ihr Fortgehen ihre Ansprüche an die Unterstützungskasse der Firma aufzugeben. Vor allen Dingen konnten aber die Unternehmer, gestützt auf das Vorhandensein eines solchen Fonds, der für alle Unfälle unterschiedslos sorgt, mit aller Seelenruhe verlangen, daß ihre Arbeiter sich aus dem Unternehmerhaftpflichtgesetz „freikontrahiren" und auf diese Weise die beschränkteren aber gesetzlich geschützten Ansprüche auf Entschädigung aufgeben sollten, welche sie sonst hätten machen können.

Die Heftigkeit und Ausdauer, mit der die ganze Gewerkvereinswelt gegen diese Sitte des „Freikontrahirens" protestirt hat, ist von Anfang an den Angehörigen der Mittelklasse unverständlich gewesen. Für sie hat die Unternehmerhaftpflicht nur den Zweck, den verletzten Arbeiter oder seine Familie zu entschädigen. Wenn nun durch einen besonderen Unfallfonds diese Entschädigung nicht nur für einige, sondern für alle Unfälle gesichert werden kann, und wenn außerdem die Prozeßkosten dadurch vermieden werden können, so scheint dies ein offenbarer Gewinn für beide Parteien zu sein. Was aber dem Manne aus der Mittelklasse nicht klar wird, ist die Thatsache, daß auf diese Weise die höchst wichtige Frage der Sicherheit des Arbeiterlebens den Gefahren der individuellen Vertragschließung ausgesetzt wird. Die Gewerkvereinler behaupten, daß die Einwilligung des Arbeiters in die Aufgabe seiner gesetzlichen Ansprüche genau genommen unter Zwang gegeben wird, da ein Arbeiter, der eine Stelle sucht, keine freie Wahl hat, ob er der Unterstützungskasse der Firma beitreten und damit seinen Arbeitgeber von den pekuniären Verpflichtungen befreien will, durch die das Gesetz ihn zur Vorsorge gegen Unfälle veranlassen wollte. Sie behaupten weiter, in Folge seiner Unfähigkeit, über seine Arbeitsbedingungen zu markten, werde der einzelne Arbeiter in gewissen Fällen einfach betrogen, wenn nämlich die Unterstützung aus dem Fonds des Unternehmers geringer sei, als die Summe, die er durch Benützung des Gesetzes und die Zahlung von Beiträgen an eine gewöhnliche Hilfskasse sich sichern könne. Der Hauptgrund der Abneigung der Gewerkvereine gegen das „Freikontrahiren" ist jedoch die Ueberzeugung, daß dasselbe selbst bei freiwilliger Einwilligung des einzelnen Arbeiters nicht im Interesse der Gesellschaft ist, insofern es den Hauptzweck

des Gesetzes illusorisch macht. Wenn der Unternehmer, so sagen sie, jeder Haftpflicht für Fahrlässigkeit dadurch entgehen kann, daß er einen jährlichen, im Voraus bestimmten Beitrag zahlt, so hat er keine besondere Veranlassung, Vorsichtsmaßregeln gegen einzelne Unglücksfälle zu treffen. Der Plan Macdonalds, das Leben des Arbeiters dadurch zu schützen, daß die Unfälle kostspielig gemacht werden, wird auf diese Weise thatsächlich gänzlich hintertrieben.

Während der letzten fünfzehn Jahre haben daher die Gewerkvereinsführer einen erbitterten Kampf gegen das „Freikontrahiren" geführt[25] und haben dem Parlament ihre Forderungen nach einem ausdrücklichen Verbot dieser Sitte hartnäckig aufgedrungen. 1893 wurde das Kabinett zu der Auffassung der Gewerkvereine bekehrt. Wiederum fanden die Gewerkvereinler alle ihre Forderungen in einer Regierungsbill zusammengefaßt, die das Unterhaus mit Erfolg passirte. Vom Oberhaus wurde ein Amendement eingefügt, welches das Recht, sich von dem Gesetz frei zu kontrahiren, jedoch nur unter gewissen neuen und bedeutungsvollen Einschränkungen aufrecht erhielt.[26] Indem es die bei der „London- and North-Western"-Eisenbahngesellschaft und den Grubenbesitzern von Lancashire herrschende Sitte aufs Schärfste verurtheilte, erklärte das Oberhaus, daß unter keinen Umständen die Einstellung der Arbeiter von ihrem „Freikontrahiren" abhängig gemacht werden dürfe. Dasselbe sollte sogar der individuellen Vertragschließung nicht mehr überlassen bleiben. Das „Freikontrahiren" sollte überhaupt nicht erlaubt werden, außer wenn die finanzielle Grundlage der Unterstützungskasse des Unternehmers vom Handelsministerium als billig und gerecht gegenüber den Arbeitern anerkannt worden war. Dieses war jedoch nicht alles. Wie günstig auch immer die den Leuten angebotenen Bedingungen sein mochten, so sollte doch ein „Freikontrahiren" nur dann erlaubt sein, wenn die gesammte Arbeiterschaft einer Firma sich kollektiv für dasselbe erklärt hätte. Zu diesem Zwecke waren komplizirte Anordnungen für die Vornahme von geheimen Abstimmungen unter den Arbeitern vorgesehen, die in Zwischenräumen von nicht weniger als drei Jahren unter der Autorität des Handelsministeriums stattfinden sollten; zur Einwilligung sollte eine Zweidrittel-Majorität erforderlich sein. So sollte es also unter keinen Umständen der Wahl des einzelnen Lohnarbeiters überlassen bleiben, sich in einem Einzelvertrage seiner gesetzlichen Rechte zu begeben. Trotz dieser auffälligen Konzession an die Grundidee des Gewerkvereinswesens — die Feindschaft gegen jede individuelle Vertragschließung — zog doch die Majorität des Unterhauses

---

[25] Die „London- and North-Western"-Eisenbahngesellschaft und, mit einer Ausnahme, alle Kohlengrubenbesitzer von Südwestlancashire zwingen augenblicklich (1897) ihre Arbeiter ausdrücklich zum „Freikontrahiren".

[26] Das Amendement des Oberhauses, sowie die Schlußdebatte über dasselbe findet sich in Hansard, Parliamentary Debates, 13. Februar 1894.

auf das Ansuchen der Arbeitermitglieder vor, die Bill fallen zu lassen, als ein Amendement anzunehmen, welches das verhaßte „Freikontrahiren" in irgend einer Form gestattete.[27]

Die Streitfrage ist allmälig so eng umschrieben und so fein zugespitzt worden, daß die Gewerkvereinsführer jetzt jeden Tag die von ihnen gewünschte Gesetzgebung von der einen oder anderen Partei erhalten können. Ebenso aber, wie sie von dem Gesetz von 1880 enttäuscht waren, obwohl es ihnen eigentlich alles gab, was sie damals forderten, werden sie auch, wie wir zu glauben geneigt sind, jede der Bill von 1893/94 ähnliche Maßregel, für welche sie so begeistert waren, unbefriedigend finden. Thatsächlich liegt eben gar kein Grund zu der Annahme vor, daß die einfache Abschaffung des „Freikontrahirens" irgend etwas zur Verringerung der Unfallzahl thun werde. Man hat zu beweisen versucht, daß die verhältnißmäßig wenigen Betriebe, in denen das „Freikontrahiren" herrscht, einen höheren Prozentsatz von Unfällen haben, als diejenigen, die unter dem Gesetz stehen. Aber das bis jetzt über den Gegenstand beigebrachte statistische Beweismaterial kann keiner genauen Prüfung Stand halten.[28] In Lancashire und Wales, wo die Kohlenbergleute sich frei kontrahiren, soll, wie man behauptet, der Prozentsatz der Unfälle merklich höher als in Yorkshire und Northumberland sein, wo sie es nicht thun. Dieses war aber schon vor dem Gesetz von 1880 der Fall; übrigens scheint das Verhältniß der Todesfälle in Folge von Unfällen zur Arbeiterzahl

[27] Die Bitterkeit, mit der die Gewerkvereinsbeamten gegen das „Freikontrahiren" protestiren, und der eigentliche Grund, der sie zur Ablehnung der so sorgsam verklausulirten Anordnung des Oberhaus-Amendements veranlaßte, waren unserer Meinung nach nicht durch das „Freikontrahiren" an sich, sondern durch die Existenz von Unterstützungskassen der Unternehmer bedingt. Auf die Arbeiter eines einzelnen Unternehmens beschränkte Unfallfonds oder Unterstützungsgesellschaften sind, wie wir in dem Kapitel über die „Folgerungen des Gewerkvereinswesens" sehen werden, in vieler Hinsicht den Gewerkvereinen feindlich. Unterstützungskassen der Unternehmer sind viel älter als das Gesetz von 1880 und bestehen in vielen Firmen, die kein „Freikontrahiren" kennen. Außerdem kann das „Freikontrahiren", wie z. B. in den Kohlengruben von Südwales, auch stattfinden, wenn der vorhandene Unfallfonds einem ganzen Gebiet gemeinsam und daher von dem einzelnen Unternehmer unabhängig ist. Die Unterstützungskassen der Unternehmer können daher nicht durch eine Nebenströmung fortgespült werden. Wenn die öffentliche Meinung dahin gebracht werden soll, für ihre Abschaffung zu stimmen, so muß dies ebenso wie die Beseitigung anderer Lohnabzüge durch eine Verbesserung der Truckgesetze erreicht werden.

[28] Ein bekannter Rechtsanwalt, der in 3—400 Unternehmerhaftpflichtfällen, und zwar fast ausschließlich auf Seiten der Arbeiter thätig gewesen ist, theilte uns mit, seine Erfahrung habe ihn zu der Ueberzeugung gebracht, daß die gesetzliche Haftpflicht für Entschädigung, jedenfalls im Kohlenbergbau, nicht den geringsten Einfluß auf die Verhütung von Unfällen habe.

in Wales und Lancashire schneller als in Northumberland abzunehmen. Man behauptet sogar ganz ernsthaft, die „London and North Western“-Eisenbahngesellschaft habe achtmal so viel Unfälle, wie die Midland-Gesellschaft, berücksichtigt aber dabei nicht, wie verschieden die Definitionen des Begriffs „Unfall“ sind! In Wahrheit besteht zwischen dem Unternehmer, der „Freikontrahiren“ verlangt, und dem, der sich dem Gesetz unterwirft, kein solcher Unterschied der pekuniären Interessen, wie gewöhnlich angenommen wird. In der großen Mehrzahl der Fälle macht sich der Unternehmer gar nicht die Mühe, seine Arbeiter zur Aufgabe ihrer gesetzlichen Rechte zu überreden;[20] er schützt sich gegen den durch Rechtsstreitigkeiten verursachten Aerger durch das einfachere Hilfsmittel der Versicherung. Durch die jährliche Bezahlung einer bestimmten Prämie an eine gewöhnliche Versicherungsgesellschaft versichert er sich gegen jeden Verlust durch etwaige auf das Gesetz gestützte Ansprüche, wobei ihm die Gesellschaft noch alle Mühe abnimmt. Hier und da mag die Furcht vor Entschädigungsunkosten einen kleinen Unternehmer dazu veranlassen, eifriger als früher die Anordnungen des Fabrikinspektors in Bezug auf Schutzvorrichtungen an Treibrädern und Einzäunungen der Fahrstuhlschachte zu befolgen. In den großen Stapelindustrien jedoch wird allmälig die Versicherung gegen Betriebsunfälle zu Prämiensätzen, die in der Praxis für alle Firmen des Gewerbes einheitlich sind, eine ebenso selbstverständliche Sache wie die Feuerversicherung. Auf diese Weise hat gewöhnlich selbst dort, wo die Arbeiter sich alle ihre gesetzlichen Rechte bewahrt haben, der Unternehmer kein größeres pekuniäres Interesse an der Verhütung von Unfällen, als dort, wo sie zum „Freikontrahiren“ von dem Gesetz gezwungen worden sind. Das „Freikontrahiren“ selbst, mit der dasselbe begleitenden Beitragszahlung an die Unterstützungskasse des Unternehmers, ist nur eine Nebenart der Versicherung.

Dem Plane der Gewerkvereine, die Unfälle durch Kostspieligmachen derselben zu verhindern, steht also die Versicherung im Wege. Wo es sich um Schiffe auf See handelt, hat diese Thatsache manchmal Philanthropen zu dem Vorschlag veranlaßt, die Versicherung zu verbieten. Die Versicherung ist aber nur ein privater Vertrag, oft sogar nur ein kooperatives Abkommen unter

[20] So hatten z. B. im Jahre 1891 nur 119122 von 648450 Kohlenbergleuten sich „frei kontrahirt“, da die Sitte in Northumberland, Durham, Yorkshire, den Midlands und Schottland unbekannt ist. Von den Eisenbahngesellschaften wenden nur die „London and North Western“ und die „London, Brighton and South-Coast“-Gesellschaft dies Verfahren an, und zwar macht es die erstere obligatorisch, während die letztere es der freien Wahl der Arbeiter überläßt. In anderen Industrien kennen wir nur sehr wenig Fälle — z. B. die großen Glaswerke der Firma Chance und die Dinorwic-Schieferbrüche des Herrn Assheton Smith —, wo die Arbeiter sich „frei kontrahiren“.

Freunden; und ein solches Verbot könnte daher unmöglich durchgeführt werden. Außerdem ist die Versicherung überhaupt nur eine Einrichtung, mittels deren an Stelle einer gelegentlichen großen Zahlung eine Beitragsleistung tritt, die auf eine Reihe von Jahren gleichmäßig vertheilt ist: daher ziehen es die größten Firmen vor, ihre eigenen Versicherungsanstalten zu sein. In diesen Fällen kommt die jährliche Zahlung von einigen hundert Pfund an einen für die Unfallentschädigung bestimmten Fonds gegenüber den Kosten und Unannehmlichkeiten gar nicht in Betracht, die aus der Einrichtung der umständlichen, das Vorkommen von Unfällen vielleicht gänzlich verhindernden Vorsichtsmaßregeln erwachsen würden. Hiermit kommen wir zu dem ökonomischen Mittelpunkt des ganzen Arguments. Man hat eben herausgefunden, daß es in der Mehrzahl der Industrien weniger kostet, für Unfälle Entschädigung zu zahlen, mag dies nun durch die Zahlung jährlicher Prämien oder einer gelegentlichen größeren Summe aus den Profiten geschehen, als dieselben zu verhindern.[30]

Das ganze System der Unternehmerhaftpflicht ist als eine Methode, industrielle Unfälle zu verhüten, veraltet. Als das Parlament zur Ueberzeugung gekommen war, daß keine Kohlengrube ohne einen zweiten Schacht mit Sicherheit abgebaut werden könne, suchte es nicht dadurch Abhilfe zu schaffen, daß es den Bergarbeitern das Recht gab, von den Grubenbesitzern, die den Betrieb ohne einen solchen Schacht fortsetzten, Entschädigung einzuklagen. Es befahl

[30] So kann z. B., um nur eine Industrie anzuführen, wenig Zweifel herrschen, daß sich die große Zahl der Unfälle unter den Eisenbahnbediensteten (durchschnittlich 49 pro Tag, wovon ein Viertel mit Fahrzeugen in Bewegung zusammenhängt), wenigstens soweit die Rangirer in Betracht kommen, durch besondere Einrichtungen, wie die automatische Kuppelung, sofort verringern ließe, und daß besonders das fast täglich vorkommende Hinopfern von Schienenarbeitern durch das Aufziehen zeitweiliger Signale verhindert werden könnte. Die Anwendung solcher Vorsichtsmaßregeln im ganzen Bereich des ausgedehnten englischen Eisenbahnwesens wäre aber sehr kostspielig und vielleicht lästig.

Der geringe Prämiensatz, der genügt, alle durch das Gesetz von 1880 geforderten Entschädigungen und Kosten zu decken, ist, in dieser Verbindung betrachtet, sehr bedeutungsvoll. Der Unternehmerverband der Eisengewerbe (Iron Trades Employers' Association) deckt die Haftpflicht von Firmen, die 28000 Leute beim Maschinen- und Schiffsbau beschäftigen, durch eine Prämie von 15 bis 27 Pence für jede 100 Pfund, die an Lohn gezahlt werden. Im Baugewerbe sind es 4 Schilling für jede 100 Pfund. In Northumberland und Durham haben die Kohlengrubenbesitzer eine Versicherungsgesellschaft auf Gegenseitigkeit; an diese zahlen sie jährlich eine Summe, durch die alle von den Mitgliedern auf Grund des Gesetzes von 1880 zu leistenden Entschädigungen und Kosten gedeckt werden. Ihre gesammten Zahlungen betrugen während fünf Jahren nur 400 Pfund jährlich, eine Summe, die bei der Einrichtung von Schutzvorrichtungen in allen ihren Gruben nicht sehr weit gereicht haben würde. Vergl. Zeugenaussagen vor dem Select Committee on Employers' Liability, 1887 (H. C. Nr. 285).

einfach allen Grubenbesitzern kategorisch, einen zweiten Schacht einzurichten; für jeden Tag Versäumniß über eine bestimmte Frist hinaus, innerhalb deren das Gesetz durchgeführt sein mußte, wurden hohe Strafen festgesetzt. Als die öffentliche Meinung forderte, daß die Arbeiter einer stark besetzten Fabrik nicht die Gefahr laufen sollten, bei Feuer umzukommen, dachte das Unterhaus niemals daran, diese Gefahr durch ein Entschädigungsverfahren abzuwenden; es befahl jedem Fabrikbesitzer, die geeigneten Rettungseinrichtungen anzuschaffen, oder drohte ihm widrigenfalls Bestrafung durch den Polizeirichter an. Das ist die Methode unserer Fabrik-, Bergwerk-, Eisenbahn- und Handelsmarinegesetze und unserer gesammten Hygienegesetzgebung. „Angenommen", schrieb Jevons im Jahre 1882, „es gäbe in einer Fabrik eine rotirende Maschine, die Jeden, der sich ihr unachtsam näherte, aller Wahrscheinlichkeit nach zerschmettern würde. Hier ist ein greifbarer Uebelstand, dem man ohne Zweifel mit Recht auf irgend eine Weise zu begegnen suchen sollte. Aber wie?" Und er schloß, daß es eine sehr einfache und sehr wirksame Art gäbe, diese Frage zu beantworten. „Das Gesetz kann befehlen, daß an gefährlichen Maschinen Schutzvorrichtungen angebracht werden sollen; und die Exekutive kann Inspektoren anstellen, die die Fabriken besuchen und die Besitzer, welche dem Gesetz nicht gehorchen, gerichtlich verfolgen."[31]

Das klingt sehr einfach; zwei mühsame Schritte müssen aber der Sache vorausgehen. Zunächst eine eingehende technische Untersuchung, durch die genau festgestellt werden muß, welche praktischen Vorsichtsmaßregeln zu treffen sind; und zweitens muß man ein aus Kapitalisten bestehendes Parlament veranlassen, nachlässige Unternehmer zu ihrer Anwendung zu zwingen. Im Jahre 1872 erschien die letztere Bedingung den damaligen Gewerkvereinsführern so hoffnungslos, daß sie kein anderes Mittel sahen, als die indirekte Methode, den Arbeitgebern die Unfälle kostspielig zu machen. In den letzten zwanzig Jahren hat aber die öffentliche Meinung wunderbare Fortschritte gemacht. Das Parlament weigert sich nicht länger, die Arbeitsprozesse bestimmter Industrien bis in die kleinsten Einzelheiten zu regeln. Obschon das Wirkungsgebiet und die Ausführung unserer industriellen Gesetzgebung noch viel zu wünschen übrig lassen, braucht heutzutage eine Gruppe von Philanthropen oder ein wohlorganisirter Gewerkverein nur einige Jahre zu agitiren, um jede wohlüberlegte Regel zur Förderung der Hygiene und zur Unfallverhütung, mit der sich die wissenschaftlichen Sachverständigen einverstanden erklärt haben, in einen Parlamentsakt oder ein „spezielles Reglement" des Ministers des Innern aufgenommen zu sehen. Unterdessen gewinnt in einer Industrie nach der anderen die zur Vollziehung der Gesetze nöthige Inspektion

[31] W. S. Jevons, The State in Relation to Labour (London 1887), S. 1—4.

mehr und mehr an Wirklichkeit. Durch das Bergwerkgesetz von 1887 erhielten die Bergleute einer Grube das Recht, zwei Inspektoren aus ihren Reihen aufzustellen, die einmal im Monat den Betrieb inspiziren dürfen und darüber einen formellen Bericht abstatten. Im Jahre 1858 gab es im Ganzen nur 11 Regierungsinspektoren für Bergwerke. Im Jahre 1896 war diese Zahl auf 39 (die Assistenzinspektoren eingeschlossen) gewachsen und die Inspektion viel leistungsfähiger geworden. In den zehn Jahren von 1884 bis 1893 verloren über 4000 Eisenbahnarbeiter durch Unfälle ihr Leben, ohne daß sich das Handelsministerium bemüßigt fand, mehr als ein Dutzend der Unfälle zu untersuchen; seit der Anstellung zweier Eisenbahnbediensteten als Assistenzinspektoren wird jetzt ungefähr die Hälfte der stattfindenden Unglücksfälle mit tödtlichem Ausgang eingehend und offiziell untersucht, mit der Absicht, Schutzmaßregeln gegen ihre Wiederkehr vorzuschlagen.[32] Kurz, der Schutz der Arbeiter gegen industrielle Unfälle ist jetzt anerkanntermaßen ein Theil der Regierungsarbeit geworden. Ein Unglücksfall in einer Fabrik oder in einem Bergwerk, der sich hätte vermeiden lassen, wird jetzt nicht mehr allein als eine Verletzung des Individuums betrachtet, für die durch eine Geldentschädigung gebüßt werden muß; nach der modernen Gesetzgebung ist es ein Vergehen gegen die Gesellschaft, das von dem Richter bestraft wird. Von dieser öffentlichen Verpflichtung, für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu sorgen, kann man sich offenbar nicht „freikontrahiren". Ebenso wenig kann sich der Unternehmer durch eine Zahlung an eine Versicherungsgesellschaft seiner Haftpflicht entziehen. Der Inspektor und der Richter haben die Vollmacht, nicht nur für die Zahlung der Geldstrafe, sondern auch für die Befolgung des Gesetzes zu sorgen. Der Gedanke, sich zur Beschützung des Lebens und der Gesundheit auf die zufällige Thätigkeit der betheiligten Kläger zu verlassen, die eine persönliche Entschädigung zu erreichen suchen, erscheint dem modernen Juristen veraltet. Wie der Mord, Diebstahl und Betrug, ist die unnöthige Gefährdung des Lebens der Arbeiter aus der Domäne des Zivil- in die des Kriminalrechts übergegangen.

Wenden wir uns jetzt von den Beweisgründen, welche die Gewerkvereinsbeamten für die Unternehmerhaftpflicht anführen, zur Betrachtung der Gründe, aus denen sich die Stimmen der großen Masse für sie erklären. Der einzelne Arbeiter sieht in dem Vorschlag nicht so sehr die unbestimmte Möglichkeit, die Unfallgefahr zu vermindern, als die Sicherheit, beim Eintritt eines Unfalles eine Abfindungssumme zu erhalten, mit der er oder seine Witwe einen kleinen Laden aufthun können. Dem Bergarbeiter oder Eisenbahnbediensteten

---

[32] Report of General Secretary to Annual General Meeting of the General Railway Workers' Union (London 1897), S. 12—17.

erscheint es als eine unerträgliche Ungerechtigkeit, daß seine Familie ohne seine Schuld in Bettelarmuth geräth. Ihm liegt nicht daran, herauszufinden, wessen Schuld der Unglücksfall ist — ebenso gut kann auch Niemand daran schuldig sein — sondern für seinen Unglücksfall eine Entschädigung zu erhalten. Das ist auch die Auffassung der Gesellschaft, die, wie zugegeben, ein Interesse daran hat, daß die „begründete Erwartung“ erfüllt wird, von der eine vorsorgliche und überlegte Lebensführung abhängt. Hier handelt es sich nicht darum, zu untersuchen, ob der Unglücksfall durch die persönliche Nachlässigkeit des Direktors oder die Sorglosigkeit eines Arbeitsgefährten verursacht oder das Resultat eines Nebels oder einer unerklärlichen Explosion ist. Vom Standpunkt der Gesellschaft so gut wie von dem des beschädigten Arbeiters aus ist die Absicht, die Entschädigung irgendwie von derartigen Erwägungen abhängen zu lassen, reine Inkonsequenz. Daher entschädigt auch die Gemeinschaft, wo sie selbst öffentliche Dienste übernimmt, jeden Tag in gerechterer Weise die Leute, die bei der Ausführung ihrer Pflicht körperlich zu Schaden kommen. Im Heer und in der Flotte, im Zivildienst und in der Polizei, in der Feuerwehr und in anderen Zweigen städtischer Thätigkeit sehen wir, daß dem Rechte der Wochenlohnarbeiter auf Entschädigung fortwährend eine vollere und freigebigere Interpretation zu Theil wird, obschon ihre Behandlung bei Weitem nicht so gut ist wie die der besoldeten Beamten. Bei privaten Personen und Körperschaften begegnen wir bisweilen demselben Gefühl der Verantwortlichkeit. In vielen Fällen geben große industrielle Unternehmungen einem in ihren Diensten zu Schaden gekommenen Bureaubeamten oder Arbeiter eine „leichte Stelle“ oder sogar eine Pension. Wenn sich ein sensationeller Unglücksfall zur See oder in einem Bergwerk ereignet, strömen die Geldbeiträge zusammen, um die Unglücklichen oder deren Witwen und Waisen vor dem Armenhaus zu bewahren. Kurz in allen den Fällen, in denen man sich direkt an die öffentliche Meinung wenden kann, stimmt dieselbe in ziemlich weitgehender Weise dem Arbeiter darin zu, es auf keinen Fall zu dulden, daß ihm sein Lebensunterhalt ohne einen Mangel oder Fehler seines Charakters oder Benehmens genommen wird.

Wir haben oben in Parenthese gesagt, daß ein Unglücksfall ebenso leicht Niemandes Schuld sein kann. Wir müssen darauf Nachdruck legen, da die meisten Unfälle, um die herkömmliche Phrase der Verladungsscheine zu gebrauchen, Folgen „höherer Gewalt“ (the act of God) sind. In der großen Mehrheit der industriellen Unfälle — wahrscheinlich in drei Fällen von vier — kann man unmöglich beweisen, daß der Unfall der Fahrlässigkeit bestimmter Personen zuzuschreiben ist. Ein Blitz oder ein Sturm auf dem Meere, eine Ueberschwemmung oder ein Tornado fordern verantwortungslos ihre Opfer. Die größte Sorgfalt beim Einkauf von Material oder Maschinen läßt ver-

borgene Fehlstellen unentdeckt, die eines Tages einen Unglücksfall veranlassen können. In anderen Fällen zerstört der Unglücksfall selbst alle Spuren seiner Ursache. Bei vielen, vielleicht bei den meisten Unglücksfällen zur See oder in den Bergwerken, auf dem Rangirbahnhof oder in der Fabrik stellen sich dem Versuch, bestimmten Personen wirkliche Fahrlässigkeit nachzuweisen, unüberwindliche Schwierigkeiten in den Weg.[33]

Hier entdecken wir also den fundamentalen Einwand gegen die Lehre von der Haftpflicht der Unternehmer — sie berührt weder das Verhältniß der Gesellschaft zu dem beschädigten Arbeiter, noch ist sie, selbst als ein willkürliches Aushilfsmittel, auf die meisten Fälle anwendbar, für die sie bestimmt ist. Die Erfahrung lehrt, daß sie weder Unfälle verhindert noch deren Opfer versichert. Sie hat außerdem noch den großen Nachtheil, daß sie den Arbeiter zwingt, die Entschädigung von dem Unternehmer selbst einzutreiben und ihn dadurch unvermeidlich in Prozesse verwickelt. Selbst in den Fällen, in denen heutzutage eine Entschädigung eingetrieben werden kann, sind die Gerichtskosten ein großer Uebelstand. Wenn der Beschädigte nicht zufällig zu einem starken und reichen Gewerkverein gehört, der für seine Sache eintritt, ist außerdem ein Prozeß in Folge seines Mangels an Kenntnissen und Geld für ihn meist unmöglich. Thatsächlich ist er also gezwungen, jeden Kompromiß anzunehmen, den ihm sein Arbeitgeber anbietet. Das Ministerium des Innern muß diesen Mißerfolg selbst zugeben. In seinem offiziellen Bericht über den Stand der Gesetzgebung geht es so weit, zu sagen: „In Wahrheit hat ein Prozessiren auf Grund des Gesetzes von 1880 für den Arbeiter mehr als gewöhnliche Schrecken. Prozessiren kostet nicht nur Geld, und er ist arm, sein Arbeitgeber aber verhältnißmäßig reich: wenn ein Arbeiter gegen seinen Arbeitgeber prozessirt, so erklärt er gewissermaßen der Person den Krieg, von der voraussichtlich seine Zukunft abhängt; er sucht sie durch gesetzliche Mittel zu einer Geldzahlung zu zwingen; und er kann dies nur auf die gehässige Weise thun, daß er seinen Arbeitgeber oder dessen Beamten — seine eigenen Arbeits-

[33] Die Zahl der industriellen Unfälle, als deren Ursache offenbare oder konstruirbare Fahrlässigkeit der Unternehmer erwiesen werden kann, wird verschieden hoch auf ein Zehntel bis die Hälfte der Gesammtzahl geschätzt. Die Unternehmerhaftpflicht-Versicherungsgesellschaft, welche Unternehmer gegen ihre Haftpflicht nach dem Gesetz von 1880 versichert, fand, daß bei dieser Klasse von Policen nur für 24 Prozent der angemeldeten Unfälle Ansprüche an sie erhoben wurden, und schätzte, daß bei einer anderen Klasse von Policen, die gegen alle Arten von Unfällen versicherten, nur 3026 von 26087 anerkannten Forderungen (oder weniger als ein Achtel) aus Unfällen entstanden, für die der Unternehmer gesetzlich verantwortlich gemacht werden konnte. Vergl. Aussagen vor dem Unternehmerhaftpflichtausschuß des Unterhauses, 1887 (H. C. Nr. 285), S. 4165 bis 4808 und die Anhänge.

gefährten — der Fahrlässigkeit überweist.“ Und schließlich finden Wanderarbeiter, wie die Seeleute, gesetzliche Mittel gegen ihre Arbeitgeber absolut illusorisch, da es für sie unmöglich ist, ihre Zeugen, wenn diese ebenfalls Seeleute sind, zusammenzubringen und während des langwierigen Gerichtsverfahrens zusammenzuhalten.

Prüfen wir jetzt die Frage von dem Standpunkt des Unternehmers. Warum soll er die Kosten eines Unfalls tragen, der eine Folge „höherer Gewalt“ ist, nur weil derselbe zufällig in seiner Werkstatt stattgefunden hat, noch dazu, wenn derselbe unabwendbare Unglücksfall, der seine Arbeiter verletzte, sein Geschäft beschädigt, ja ruinirt hat? Und wie kann selbst bei Unfällen, die eine Folge seiner Fahrlässigkeit sind, ein bestimmtes Verhältniß zwischen dem Grade seiner Schuld und der Strafe, für alle Beschädigten ausreichend zu sorgen, aufgefunden werden? Der eine Unfall verlangt vielleicht die Zahlung von fünf Pfund an einen Arbeiter, der in Folge einer verbrühten Hand eine Woche arbeitslos war; ein anderer, ganz ähnlicher Unfall, der eine ganz ähnliche Ursache hat, kann ein Dutzend Arbeiter tödten oder für Lebenszeit arbeitsunfähig machen. Die verbrecherischste Fahrlässigkeit führt vielleicht zu einem Zusammenbruch, der Niemanden verletzt, während ein sehr verzeihliches Versehen einen Unternehmer für fabelhaft hohe Entschädigungssummen haftbar machen kann. Es kann also eine gewisse Ungerechtigkeit darin liegen, ihn für Unglücksfälle haftbar zu machen, die sich hätten vermeiden lassen, und es ist das entschiedenste Gegentheil von Gerechtigkeit — thatsächlich Unsinn — ihn für Unfälle haftbar zu machen, die sich nicht vermeiden lassen. Brauchen wir uns zu wundern, daß die Unternehmer ohne Rücksicht auf Parteibedürfnisse den Haftpflichtbills im Parlament entschiedene Opposition machen?

Wir begreifen jetzt, weshalb die Bestimmungen des Unternehmerhaftpflichtgesetzes von 1880, wie die der zahlreichen, seitdem eingebrachten Verbesserungsbills unzureichend und sogar illusorisch sind. Es war zweifellos annehmbar, daß für eine kleine Klasse von Unfällen auf Grund des Gesetzes eine Geldentschädigung erreicht wurde, die sonst ohne eine solche geblieben wären. Es wäre ohne Zweifel für eine größere Klasse von Beschädigten ein Segen gewesen, wenn die Bill von 1893/94 angenommen worden wäre. So werthvoll solche Maßregeln auch für einzelne Abtheilungen der Lohnarbeiter sein mögen, so beschäftigen sie sich doch immer nur mit einem kleinen Theil der Unglücksfälle und machen diesen Unterschied zu ihren Gunsten weder aus logischen noch sonstigen dauernd haltbaren Gründen.

Wir geben also den Gedanken auf, daß sich eine systematische Versorgung der bei industriellen Unfällen beschädigten Arbeiter aus irgendwie denkbaren Strafen für Fahrlässigkeit gewinnen ließe, selbst wenn die Juristen diesen Ausdruck so weit als möglich dehnen. Was sollen wir aber zu dem in Gewerk-

vereinskreisen noch jetzt nur leise ausgesprochenen Vorschlag sagen, durch Ausdehnung des Geltungsgebiets des Gesetzes für die bei allen industriellen Unfällen beschädigten Arbeiter Vorsorge zu treffen, ob nun der Unfall der erwiesenen Fahrlässigkeit eines Vorgesetzten zuzuschreiben ist oder nicht. Sowohl in Deutschland wie in Oesterreich hat dieser Gedanke in ausführlichen Systemen der allgemeinen Unfallversicherung, die zu den hervorragendsten sozialen Experimenten gehören, Verwirklichung gefunden. In England tauchte der Vorschlag als eine natürliche Folgerung des Gewerkvereinsprinzips auf, dem Arbeiter die Ständigkeit seines Lebensunterhalts zu sichern. Auf dem Gewerkvereinskongreß von 1877 schlug ein Londoner Setzer als eine Alternative zu den gewöhnlichen Unternehmerhaftpflichtresolutionen eine allgemeine Versicherung aller industriellen Unfälle vor, deren Kosten durch eine Waarensteuer aufgebracht werden sollten. Der Vorschlag wurde von Thomas Halliday, einem Führer der Kohlenbergleute, heftig angegriffen. „Sie brauchten keine Steuer auf Kohlen. Sie brauchten Schutz für ihr Leben und ihre Glieder. Das beste Mittel hierfür bestände darin, die Unternehmer verantwortlich zu machen und sie die Kosten zahlen zu lassen. Sie wollten kein Geld, sondern Schutz für Leib und Leben." Diese Ansicht fand die Unterstützung Alexander Macdonalds und wurde durch lauten Beifall von dem Kongreß gebilligt. So schob also der tiefgewurzelte Glaube an die Haftpflicht der Unternehmer als ein Mittel der Unfallverhütung, vielleicht in Verbindung mit der Furcht vor einem Lohnabzug zu Gunsten einer Zwangsversicherung, einen Vorschlag bei Seite, der eine sorgfältigere Ueberlegung verdient hätte. In der That führt uns dieser Vorschlag ganz und gar aus der Domäne der Unternehmerhaftpflicht heraus, welcher Art sie auch sein mag und wie sehr wir auch den Ausdruck dehnen mögen. Hier wird eine neue Prüfung der Lastenvertheilung nothwendig. Werden die Unternehmer gezwungen, die Kosten einer ausreichenden Entschädigung bei allen Unfällen zu tragen, so würde, ob nun direkt oder auf dem Wege der Versicherung, eine ernstliche Last auf alle Unternehmungen gelegt, die sicherlich, wenn auch nicht ohne Reibung und Unkosten, in Gestalt höherer Preise auf die Konsumenten abgewälzt werden würde. Wichtiger ist, daß sich dieselbe auf die verschiedenen Industrien je nach ihrer Gefährlichkeit verschieden vertheilen und so auf die verschiedenen Klassen von Konsumenten, durchaus nicht im Verhältniß zu ihrer Fähigkeit, diese neue Last zu tragen, sondern theils aufs Gerathewohl, theils im Verhältniß zu ihrer thatsächlichen Konsumtion zu ungleichen Theilen gelegt werden würde. Bei jeder Wiederabwälzung (repercussion) der Steuer würde eine höhere Belastung (loading) stattfinden, so daß die schließliche von dem Konsumenten zu tragende Last, wie bei den Accisezöllen auf Rohmaterialien, bei Weitem die ursprüngliche Summe übersteigen würde. Sobald die öffentliche Meinung beschließt, daß für alle Unfälle eine Entschädigung gezahlt

werden solle, ist es zu gleicher Zeit viel einfacher, gerechter und ökonomischer, die benöthigte Jahressumme aus öffentlichen Geldern zu entnehmen und ein entsprechend großes Einkommen gemäß den anerkannten Steuerregeln aufzubringen.

Ueber die Frage, die wahrscheinlich die Politiker besonders interessirt — wie bald wird die öffentliche Meinung an diesem Punkte angekommen sein —, läßt sich nur so viel sagen, daß die Wähler sich sehr schnell der Thatsache bewußt werden, daß die Unfälle einen Theil der unvermeidlichen Kosten der modernen Industrie ausmachen. Statistisch betrachtet sind sie thatsächlich keine Zufälle, sondern feste Größen. Wie wir gesehen haben, wird das öffentliche Gewissen, das sich niemals vollständig über diesen Gegenstand beruhigt hat — wie könnte dem auch in einer großen, Bergbau, Manufaktur und Schifffahrt treibenden Gemeinschaft wie der unserigen anders sein? — von Jahrzehnt zu Jahrzehnt feinfühliger. Man kann die Frage nicht auf sich beruhen lassen, eine Lösung muß gefunden werden. Augenblicklich steht aber der Glaube an die Haftpflicht der Unternehmer einer allgemeinen Versorgung aller Unfallbeschädigten, die mit einer Fabrikgesetzgebung zur Verhütung der Unfälle und einem Kriminalverfahren zwecks Bestrafung von Fahrlässigkeit verbunden wäre, ganz offenbar im Wege. Die Unternehmerhaftpflicht erweist sich aber, wie wir gesehen haben, als durchaus unzureichend. Der Schluß liegt auf der Hand.

Ein, allerdings sehr vortheilhaftes, Nebenresultat eines jeden allgemeinen Versicherungssystems bestände darin, daß jeder Unfall untersucht werden würde. Viele Vortheile wären mit einer Ausdehnung des heutigen Untersuchungssystems bei Unfällen verknüpft. Zur Zeit wird eine Untersuchung angestellt a) durch den Coroner (Leichenschaubeamter) in Todesfällen oder in der City von London bei Feuer; b) durch einen Beamten des Handelsministeriums in allen Fällen, in denen ein Schiff wrack wurde, oder Passagiere durch einen Eisenbahnunfall verletzt wurden; c) durch einen Beamten des Ministeriums des Innern bei Bergwerksunfällen. Alle Arten industrieller Unfälle müßten zum mindesten auf einem öffentlichen Amte angezeigt werden. Wenn durch einen qualifizirten öffentlichen Beamten (mit oder ohne Jury) eine öffentliche Schau (inquest) bei allen den Unfällen abgehalten würde, bei denen Arbeiter im Laufe ihrer Beschäftigung Leib oder Leben eingebüßt oder sonst ernstliche Körperverletzungen erlitten haben, so würde die Untersuchung und die Oeffentlichkeit des Verfahrens wahrscheinlich sehr viel zu einer Befolgung der Fabrik- und Bergwerkgesetze beitragen und so die Zahl der Unglücksfälle vermindern. Bei einem allgemeinen Unfallversicherungssystem würde eine Untersuchung, die zu bestimmen suchte, ob ein Unglücksfall durch die Fahrlässigkeit eines Anderen oder die Sorglosigkeit des Beschädigten verursacht oder ob es im strengen

Sinne des Wortes ein Unfall wäre, einen nützlichen Zweck erfüllen. Wenn der Unglücksfall durch die Nichtbefolgung des Gesetzes seitens des Unternehmers oder sonstige grobe Fahrlässigkeit verursacht wurde, so würde natürlich eine kriminelle Verfolgung eintreten; die auferlegten Geldstrafen würden den Staat für die verursachten Ausgaben schadlos halten. Wenn der Beschädigte sein Unglück durch seine Sorglosigkeit selbst verschuldet hätte, so könnte ihm seine Entschädigung ganz oder theilweise entzogen werden, obschon es bei Todesfall kein Vortheil für die Gesellschaft wäre, seine Witwe und Waisen ohne den nothwendigen Lebensunterhalt zu lassen. Die Entschädigung sollte auf jeden Fall von der Regierung aus öffentlichen Geldern bezahlt werden. Ob irgend ein praktischer Vortheil mit dem in Deutschland und Oesterreich eingeschlagenen Verfahren verbunden ist, die Beiträge anstatt direkt von den Steuerzahlern von den Berufsgenossenschaften der Unternehmer (und durch sie von den Steuerzahlern und Lohnarbeitern) zu erheben, erscheint uns äußerst zweifelhaft. Ein solches Finanzsystem schlägt wie ein Accisezoll auf Rohmaterialien allen orthodoxen Besteuerungsvorschriften ins Gesicht. Es gehört vielleicht mehr hierher, darauf aufmerksam zu machen, daß jeder Versuch, eine Versicherungsprämie von dem Wochenlohn des Arbeiters zu erheben, die unermüdliche Opposition der gesammten Gewerkvereins- und Hilfskassenwelt finden würde.[34]

Wenn wir jetzt vom Standpunkt der Arbeiter aus die ganze Beweisführung des Gewerkvereins überblicken, so kann man leicht, wie uns scheint, einen einfachen Grundgedanken dieselbe durchziehen sehen. Ob wir nun die durch kollektive Vertragschließung erreichte Regelung der Eisen- und der Baugewerbe oder die sorgfältigen technischen Maßregeln der Fabrik-, Bergwerk- und Handelsmarinegesetze studiren; ob wir die verwickelten Fragen der „gemeinsamen Beschäftigung“ oder des „Freikontrahirens“ zu entwirren suchen, überall begegnen wir demselben Grundprinzip, der entschiedenen Weigerung des Handarbeiters, mit seiner Arbeitskraft zugleich auch sein Leben oder seine Gesundheit zu verkaufen. Der einzelne Lohnarbeiter weiß, daß er stets durch Bestechung oder Einschüchterung dazu gebracht werden kann, gesundheitsschädliche oder für Leib und Leben gefährliche Arbeitsbedingungen anzunehmen. Daher strebt er darnach, durch seinen Gewerkverein die individuelle Vertragschließung in diesen Punkten abzuschaffen und in allen Unternehmungen diejenigen Arbeitsbedingungen obligatorisch zu machen, die erfahrungsgemäß für seine Gesundheit und Sicherheit erforderlich sind. Vergeblich haben ihm die Nationalökonomen versichert, daß außergewöhnliche Gefahren höhere Löhne zur Folge haben; vergeblich haben die Unternehmer ihm reichliche Entschädigung für das

[34] Vergl. darüber den charakteristischen Minoritätsbericht von Mr. Henry Broadhurst M. P. in dem Report of the Royal Commission on the Aged Poor, 1893—1895, C. 7684, S. XCVIII.

„Freikontrahiren“ von den Schutzgesetzen geboten. Während einer ganzen Generation hat der Gewerkvereinler stets dasselbe geantwortet; er „wolle sein Blut nicht zu Silberlingen münzen lassen“. Daher sein unermüdliches Verlangen nach gemeinen Regeln, die genau vorschreiben sollen, wie viel Kubikraum vorhanden sein muß, welche Schutzmaßregeln gegen Unfälle angewandt und welche Vorkehrungen zum Schutze gegen Krankheiten und Belästigungen aller Art getroffen werden sollen. Bemerkenswerth ist es, daß die öffentliche Meinung aufs Nachdrücklichste die Gewerkvereinsauffassung sich zu eigen gemacht hat, als sie sich entschloß, das Recht, sich nach Belieben der Krankheit, Verstümmelung oder dem Tode auszusetzen, aus der Sphäre der persönlichen Freiheit auszuschließen. Es ist dem Matrosen nicht mehr überlassen, darüber zu entscheiden, ob er für höheren Lohn das Risiko mit in den Kauf nehmen will, auf einem überfrachteten Schiffe auf See zu gehen; so wenig wie dem Baumwollarbeiter, ob er, um überhaupt Arbeit zu bekommen, mit einem von niedergeschlagenen Dämpfen tropfenden Weberaum zufrieden sein will. Heutzutage überlassen wir es den Bleiweißarbeitern oder den Emaillirarbeitern nicht mehr, mit ihren Arbeitgebern darüber zu markten, wie weit sie auf kostspielige Vorsichtsmaßregeln verzichten und damit ihre Gesundheit aufs Spiel setzen wollen; noch gestatten wir dem Kohlenbergarbeiter die Wahl zwischen höheren Löhnen und der umständlichen Lüftung einer besonders gefahrvollen Grube. Diese Bekehrung des Publikums zeigt sich nicht nur in den immer länger werdenden Fabrik-, Bergwerk-, Eisenbahn- und Handelsmarinegesetzen. Das Unternehmer-Haftpflichtgesetz von 1880 war an und für sich ein Beweis dafür, daß sich das Parlament über die Behauptung der Rechtsgelehrten hinwegsetzte, der Arbeiter müsse als Theil seines Lohnkontrakts jede Gefahr für Leben oder Gesundheit, die durch seine Industrie bedingt sei, ohne Weiteres auf sich nehmen. Als die Unternehmer das „Freikontrahiren“ erfanden, um sich diesem Gesetz zu entziehen, beschloß ein liberales Unterhaus geradezu, keinerlei Verträge über das Unfallrisiko zu gestatten, während sogar das konservative Oberhaus beschloß, es unter keinen Umständen der individuellen Vertragschließung zu überlassen. Schließlich kann man, wie wir glauben, die Stagnation, in der sich jetzt die ganze Kontroverse über die Unternehmerhaftpflicht befindet, zum großen Theile einer gewissen halbbewußten Einsicht des Publikums zuschreiben, daß das einfache Kostspieligmachen der Unfälle — eine Entschädigungspflicht, gegen die man sich ja stets versichern kann — dieselben nicht verhindert, und daß es nicht der richtige Weg zu einer Versorgung der Verunglückten ist, wenn man den Unternehmern eine illusorische Haftpflicht für konstruirbare Fahrlässigkeit aufbürdet. Soweit das Vereinigte Königreich in Betracht kommt, geht die praktische Schlußfolgerung dahin, durch bestimmte technische Reglements die Vorsichtsmaßregeln gegen Unfälle und Krankheiten vorzuschreiben, die durch

Erfahrung und Wissenschaft als nöthig erwiesen sind; jede Verletzung dieser Reglements zu bestrafen, mag nun ein Unfall vorgekommen sein oder nicht; bei jedem anderen Unfalle eine öffentliche Untersuchung anzustellen und (als einen Theil der Strafe) den Unternehmern eine Buße an den Staat im Verhältniß zum Grade ihrer Schuld aufzuerlegen, falls der Unfall durch eine Verletzung der Reglements oder andere direkte Fahrlässigkeit entstanden ist; und aus öffentlichen Mitteln für den verletzten Arbeiter und seine Familie je nach ihren Bedürfnissen zu sorgen, wie auch der Unfall entstanden sein mag.

* * *

Die vorstehende Analyse der Gewerkvereinskontroverse über die Haftpflicht der Unternehmer wurde im August 1896 geschrieben und im Januar 1897[35] veröffentlicht. Seitdem hat sich die ganze Situation durch die Einbringung und Annahme des revolutionären Gesetzes Mr. Chamberlains, der Arbeiterentschädigungsbill (Workmen's Compensation Bill), geändert. Zugestandenermaßen ist diese Maßregel keine endgiltige Lösung des Problems und wir lassen daher unsere ausführliche Untersuchung über die Streitfrage, wie sie im Jahre 1896 stand, lieber unberührt, als daß wir eine voreilige Rekonstruktion auf der Basis eines noch nicht von der Erfahrung geprüften Gesetzes versuchten.

Die Maßregel, welche die konservative Regierung des Jahres 1897 als Alternative zu dem Vorschlag der liberalen Regierung von 1893/94 zum Gesetz erhob, scheint fast in dramatischer Weise allen alten Streitigkeiten den Abschied zu geben.[36] Anstatt sich in kleinliche Bestimmungen über den Punkt zu verlieren, bis zu dem die Haftpflicht der Unternehmer für Fahrlässigkeit ausgedehnt werden kann, macht das neue Gesetz dieselben in den meisten großen Industrien des Landes für die Entschädigung der durch Unfälle aller Art in ihren Betrieben beschädigten Arbeiter ohne Rücksicht auf eventuelle Fahrlässigkeit individuell haftpflichtig. Ohne die Theorie der „gemeinsamen Beschäftigung" ausdrücklich aufzuheben, sichert das Gesetz also den Arbeitern bei allen Unfällen eine bestimmte beschränkte Entschädigung. Dadurch wird ihre Stellung eine ganz andere, als die des zu Schaden gekommenen Fremden, der nur in Fällen wirklicher oder konstruirbarer Fahrlässigkeit seitens des Unternehmers auf Entschädigung klagen kann. Obschon das „Freikontrahiren" ausdrücklich gestattet ist, wenn der Entwurf die Billigung des Hauptregistrars der Hilfskassen gefunden hat und dem Arbeiter ebenso große Vortheile gewährt, wie

---

[35] Progressive Review.

[36] Einen ziemlich guten Angriff auf dieselbe macht vom Standpunkt der konservativen Unternehmer aus J. Buckingham Pope in Conservatives or Socialists (London 1897).

das Gesetz, so ist doch der Wirkungsbereich des Gesetzes so groß und ist diese Ausnahme mit so scharfen Vorsichtsmaßregeln umgeben, daß sie für die Unternehmer die meisten ihrer Reize verloren haben wird. Die Gewerkvereinler thaten also sehr wohl daran, die Bill Mr. Chamberlains trotz ihrer Beschränkungen und Fehler anzunehmen. Das Recht auf Entschädigung für alle Unfälle, das jetzt ungefähr einem Drittel der Handarbeiter gewährt worden ist, läßt sich nicht für immer den anderen zwei Dritteln vorenthalten; und die Verbesserung der zahlreichen Fehler, die sich sicher bei der Anwendung eines so unausgebildeten und so revolutionären Gesetzes herausstellen werden, kann man mit Zuversicht den Novellen überlassen, die einzubringen eine Regierung nach der anderen sich gezwungen sehen wird.

Die besondere Klasse von Unternehmern, denen das Gesetz eine große und unbestimmte pekuniäre Haftpflicht auflegt, hat unserer Ansicht nach guten Grund zur Beschwerde. Bestimmte Industrien sind so belastet worden, während andere, in denen die Unfallgefahr nicht weniger groß ist,[37] frei gelassen wurden. Selbst innerhalb des Gebietes eines und desselben Gewerbes sind Fabriken, die einen bestimmten Arbeitsprozeß anwenden, für Unfälle, die keine Vorsorge und Vorsicht verhindern kann, haftpflichtig gemacht worden, während andere, die einen anderen Arbeitsprozeß anwenden, nur unter der illusorischen Haftpflicht des alten Gesetzes stehen. Die neue Strafe für Unfälle, die einige Unternehmer auf diese Weise zu zahlen haben, steht in keinem Verhältniß zu dem Grade ihrer Schuld bei Versuchen, dieselben zu verhüten; ein Unglücksfall, der ausschließlich „höherer Gewalt“ zuzuschreiben ist, kostet sie nicht weniger als ein anderer, der ganz allein durch ihre persönliche Fahrlässigkeit verursacht worden ist. In der Praxis versichert man sich einfach gegen die Entschädigungspflicht, und die Unternehmer, auf die das neue Gesetz Anwendung findet, sehen sich mit einer Extraversicherungsprämie belastet, einem Zuschlag zu den Produktionskosten, von dem andere Kapitalisten frei sind.

Die zwei Drittel Handarbeiter, die das Gesetz ausschließt, haben offenbaren Grund zur Beschwerde, die sich nicht leicht im Rahmen des jetzigen Gesetzes abstellen läßt. Es ist vielleicht ausführbar, einer Eisenbahngesellschaft, einem Kohlengrubenbesitzer oder dem Besitzer einer eingeschriebenen Fabrik mit Dampfbetrieb die Verpflichtung aufzuerlegen, für alle Unfälle Entschädigung zu zahlen.

---

[37] Außer allen landwirthschaftlichen Produktionsprozessen, dem Bau und der Reparatur von Häusern, die weniger als dreißig Fuß hoch sind, und allen in Werkstätten (workshops) betriebenen Industrien schließt das Gesetz Seeleute und Fischer, Fuhrleute, Kutscher und andere mit Pferden und Vieh beschäftigte Personen, sowie die bei der Flußschiffahrt beschäftigten Personen, wie Boot- und Barkenführer, aus.

Wenn der Unternehmer die Versicherung unterläßt, so können sogar in diesen Fällen die durch einen bedeutenden Unglücksfall beschädigten Arbeiter bisweilen ihre Forderungen durch den Bankerott der Firma werthlos werden sehen. Ein großer Theil aber der vom Gesetz ausgeschlossenen Arbeiter wird von Kleinmeistern beschäftigt, die sich selbst oft nur wenig über das Niveau eines Lohnarbeiters erheben, oder von umherziehenden Unternehmern der verschiedensten Art, die gerade von der Hand in den Mund leben. Versicherung ist in solchen Fällen ungebräuchlich, ja sogar unmöglich. Jeder ernstliche Unfall in ihrem kleinen Betriebe würde sie auf der einen Seite bankerott machen und auf der anderen den Beschädigten jede Möglichkeit nehmen, von ihnen eine Entschädigung einzutreiben. Und doch kann man den so beschäftigten zwei Dritteln der Lohnarbeiter die Entschädigung für alle Unfälle, die dem anderen Drittel jetzt gewährt ist, nicht dauernd versagen. Wenn es gesellschaftlich nützlich ist, die Arbeiter in den großen Industrien für alle Unfälle zu entschädigen, so ist es weder billig noch vernünftig eine ähnliche Entschädigung denen vorzuenthalten, die in anderen Gewerben Unfälle erleiden.

Unserer Ansicht nach muß unvermeidlich eine Entwicklung entweder zur Bildung obligatorischer Berufsgenossenschaften, die kollektiv für alle in den Betrieben der Mitglieder stattfindenden Unfälle verantwortlich sind, oder einfach zur Entschädigung durch den Staat stattfinden. Der erstere Plan ist in Deutschland und Oesterreich zur Annahme gekommen. Er hat den ökonomischen Vortheil, daß jede Industrie ein selbständiges, auf ihre Mittel angewiesenes Ganze bildet und daß das Entstehen „parasitischer Gewerbe“ mit ihren verhängnißvollen Folgen — wir werden uns mit diesen in dem späteren Kapitel: „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten des Gewerkvereinswesens“ beschäftigen — vermieden wird. Er würde außerdem das Prinzip der Gewerkvereine, daß nämlich eine Industrie nicht nach dem Willen der einzelnen Unternehmer, sondern nach ihren eigenen gemeinen Regeln geordnet werden solle, entschieden betonen. Die Organisation unter den Unternehmern und damit die kollektive Vertragschließung würden eine bedeutende Förderung erfahren und dadurch würde voraussichtlich dem Gewerkvereinswesen selbst ein großer Antrieb gegeben werden. Die nothwendige Einregimentirung der Unternehmer und ihre Kontrolle durch feste Regeln würde aber sehr wenig nach dem Geschmack der englischen Kapitalisten sein. Zugleich wäre damit die ernstliche Schwierigkeit verbunden, eine solche Organisation der außerordentlichen Verschiedenheit, Komplizirtheit und Beweglichkeit der englischen Industrie anzupassen. Die einfache Staatsentschädigung vermeidet alle diese Schwierigkeiten und bedarf keiner weiteren Einregimentirung oder Registrirung, als der, welcher sich jetzt bereits jeder Bergwerk- oder Fabrikbesitzer zu unterziehen hat. Wie der Marquis von Salisbury im Oberhaus zur Unterstützung der Bill Mr. Chamberlains ausführte, handelt

es ſich darum, einen großen Leben ſparenden Mechanismus zu ſchaffen. Staatsentſchädigung iſt das wirkſamſte Mittel, um dies Ziel zu erreichen. Die Thatſache, daß der Staatsſchatz für jeden Unfall zu zahlen hätte, würde das offizielle Vorurtheil gegenüber den gefährlichen Gewerben ändern. Die Regierung würde ſehr bald ihren wiſſenſchaftlichen Rathgebern und Fabrikinſpektoren die Aufgabe ſtellen, neue Mittel zur Verhütung von Unfällen ausfindig zu machen, und deren Anwendung dann durch Fabrik-, Berg-, Eiſenbahn- und Handelsmarinegeſetze erzwingen. Die öffentliche Unterſuchung aller ernſtlichen Unfälle würde allein ſchon ſehr viel dazu beitragen, die Kapitaliſten zu der größtmöglichen Vorſicht zu veranlaſſen, und die kriminelle Verfolgung der fahrläſſigen Unternehmer durch die Fabrikinſpektoren, gegen die man ſich weder verſichern, noch der man ſich durch Bankerott entziehen könnte, würden das Uebrige thun. Die Unternehmer ſelbſt würden keinen Einſpruch erheben. Seit Mr. Chamberlain ſie in der Mehrheit unſerer Stapelinduſtrien individuell für alle Unfälle verantwortlich gemacht hat, könnte eine Regierung, die den einzig möglichen zur Ausdehnung der Entſchädigungspflicht auf die anderen Induſtrien führenden Weg betreten und daher vorſchlagen würde, die Laſten direkt auf den Staat zu legen und ihre Koſten unparteiiſch über die Geſammtheit der Einkommenſteuerzahler (wozu vielleicht ein Zuſchlag von drei Pence auf das Pfund nothwendig wäre) zu vertheilen, auf die moraliſche Unterſtützung der großen Kapitaliſten in den Kohlen-, Eiſen- und Eiſenbahninduſtrien zählen, die ſich von der ihnen jetzt auferlegten beſonderen und außerordentlichen Laſt befreit ſehen würden.

Achtes Kapitel.

Neue Arbeitsprozesse und neue Maschinen.

Vor einer Generation galt es bei allen Gebildeten als ausgemacht, daß es ein Hauptprinzip der Gewerkvereine wäre, sich der Einführung von Maschinen und verbesserten Fabrikationsmethoden zu widersetzen. „Die Gewerkvereine", sagt ein wohlbekannter Kritiker der Arbeiter im Jahre 1860, „haben sich von jeher naturgemäß der Einführung von Maschinen widersetzt, da dieselbe offenbar die Tendenz hat, den erforderlichen Bedarf an Handarbeitskraft zu verkleinern, und so auf die große Masse einen Druck ausübt. Kein Gewerkverein hat je Erfindungen ermuthigt."[1] Zum Beweise dieser Ansicht hätte z. B. der Herausgeber des Potters' Examiner, ein einflußreicher Führer des Gewerkvereins der Töpfer, angeführt werden können. Noch im Jahre 1844 konnte derselbe voll Vertrauen an die Erfahrung appelliren, als er alle Leiden der Fabrikarbeiter dieser einen Ursache zuschrieb. „Die Maschinen", so schrieb er, „sind Schuld daran. Die Maschinen haben sie in Armuth gestürzt und ihnen den Lohn genommen. Die Maschinen haben sie in Keller gepferchet, sie in Gefängnisse gesperrt, die schlimmer sind als die Pariser Bastille; sie haben sie aus ihrer Heimath gejagt, um in fremden Ländern das Brot zu suchen, das jene ihnen weigert. In meinen Augen sind alle Verbesserungen, welche die Tendenz haben, die Nachfrage nach menschlicher Arbeitskraft zu verkleinern, der tödtlichste Fluch, der die arbeitenden Klassen treffen kann, und ich halte es für die Pflicht — die heiligste Pflicht — aller Töpfer, der Einführung dieser Geißel in irgend einen Zweig ihres Gewerbes mit allen gesetzlichen Mitteln Hindernisse in den Weg zu legen."

Solche Klagen werden heutzutage nicht mehr laut. Als im Jahre 1892 Professor Marshall eine sorgfältige Kritik der Politik und der Resultate der Gewerkvereine veröffentlichte, nahm er absichtlich davon Abstand, die traditionelle Feindseligkeit der Gewerkvereine gegen Erfindungen oder Maschinen zu berück-

[1] Edmund Potter, F. R. S., Trades Unions and their Tendencies in den Transactions of the National Association for the Promotion of Social Science (London 1860), S. 761.

sichtigen oder auch nur zu erwähnen.[2] Und als im Jahre 1894 die königliche Arbeitskommission über die Resultate ihrer dreijährigen ausführlichen und kostspieligen Untersuchung über die Forderungen und das Vorgehen der Arbeiterorganisationen Bericht erstattete, sah sie sich nicht veranlaßt, diese bezeichnende Lücke auszufüllen. Die Kommission hörte die Klagen der Arbeitgeber und zeigte gewiß keine Neigung, die Fehler der Arbeiter zu beschönigen. Wenn wir aber dem in dem umfangreichen Bericht der Majorität enthaltenen Auszug aus den Zeugenaussagen Glauben schenken dürfen, bildet der Widerstand gegen die Einführung von Maschinen nicht länger einen Theil der Taktik der britischen Gewerkvereine. Obschon die Kommission die Statuten und Reglements von Hunderten von Gewerkvereinen eingehend geprüft hat, fand sie nirgends eine Spur von Feindseligkeit gegen Erfindungen oder Verbesserungen.[3]

Die Gewerkvereine haben in der That in diesem Punkte ihre Haltung geändert. Allerdings hegten während der ersten Hälfte des Jahrhunderts die Gewerkvereinler die Ansicht, die wir in dem Potters' Examiner so nachdrücklich ausgesprochen finden. Im Jahre 1859 bemerkte aber ein zeitgenössischer wissenschaftlicher Beobachter, daß die Gewerkvereine im Allgemeinen und sogar die desselben Gewerbes, für den Streik der Stiefelarbeiter in Northamptonshire gegen die Einführung der Nähmaschine keinerlei wahre Sympathie hatten. „Sie hielten es weder für wünschenswerth noch praktisch, sich der Ausdehnung mechanischer Verbesserungen zu widersetzen, obschon ihnen die Belästigungen und Leiden, die oft durch eine schnelle Aenderung der Art und Ausdehnung der Beschäftigung in einem bestimmten Gewerbe verursacht werden, sehr wohl bekannt waren.“[4] Im Jahre 1862 beschlossen die Liverpooler Böttcher, die im Jahre 1853 die Maschinen förmlich boykottirt hatten, „jedem Mitglied die Arbeit in den Dampfböttchereien zu erlauben“.[5]

---

[2] Elements of the Economics of Industry (London 1892), Buch VI, Kapitel XIII, „Trade Unions“.

[3] Vergl. besonders die ausführliche Analyse der Rules of Associations of Employers and of Employed C. 6795, S. XII, 518. 1892.

[4] Account of the Strike of the Northamptonshire Boot and Shoemakers in 1857, 1858, 1859 von John Ball, F. R. S., Mitglied der Armenkommission für Irland und (von 1855 bis 1858) Unterstaatssekretär für die Kolonien; weiter als der Gründer des Alpine Club bekannt. Abgedruckt in dem Report of Social Science Association on Trade Societies and Strikes, 1860, S. 6. Derselbe Band erwähnt (S. 149) die Thatsache, daß das Organ des Vereins der Kettenschmiede „keinen Augenblick gezögert hätte, den Streik der Schuhmacher in den Midlands gegen die Einführung der Maschinen als thöricht zu verurtheilen“.

[5] M. S. Protokoll der Hülfskasse der Liverpooler Böttcher (Liverpool Coopers' Friendly Society), Juli 1853 und September 1862.

Während dieser zehn Jahre enthält das Monthly Circular der Hilfskasse der Eisengießer (Friendly Society of Ironmoulders) zahlreiche ernstliche Ermahnungen des Exekutivausschusses an die Mitglieder, sich der Einführung des „Eisernen Mannes“, der neuen Maschine für Eisenguß, nicht zu widersetzen. „Es mag uns zuwider sein“, sagen sie im Dezember 1864, „uns mit den neuen Einrichtungen befreunden zu müssen, aber verlaßt Euch darauf, es wird für uns die beste Politik sein, uns dieser Verbesserungen zu bemächtigen und sie unseren Interessen dienstbar zu machen.“[6] Der Verein der Bürstenmacher (United Society of Brushmakers) hatte in den Jahren von 1863 bis 1867 seine Mitglieder bei ihrem Widerstand gegen Dampfbohrmaschinen unterstützt und ausdrücklich erklärt, „sie dürften unter keinen Umständen von fremden Arbeitern mit Dampfmaschinen gebohrtes Material verwenden“.[7] Im Jahre 1868 revidirte er seine Statuten und bestimmte: „Den Unternehmern, die Dampfbohrmaschinen einzuführen wünschen, sollen von unseren Abtheilungen keine Schwierigkeiten gemacht werden, aber jede Abtheilung soll Vollmacht haben, die Größe des Vortheils zu bestimmen, den ihre Anwendung mit sich bringt“.[8] Dieser Umschwung in den Ansichten gewinnt mit jedem Jahrzehnt an Entschiedenheit und Bestimmtheit. Heutzutage würde keine Erklärung gegen die Einführung neuer und verbesserter Arbeitsmethoden die Unterstützung des Gewerkvereinskongresses oder irgend einer ähnlichen Versammlung finden.[9] In den zahlreichen Statuten der bestehenden Gewerkvereine haben wir nur ein einziges Ueberbleibsel des alten unversöhnlichen Verbotes gefunden, und zwar in einer einzigen lokalen Industrie, die in rapider Abnahme begriffen ist. Der Verein der Perlmutter- und Manschettenknopfarbeiter (Operative Pearl Button and Stud Workers' Protection Society, gegründet in Birmingham 1843, ca. 500 Mitglieder) genießt die Auszeichnung, unseres Wissens der einzige britische Gewerkverein zu sein, der die Maschinenarbeit verbietet. Die letzte Ausgabe seiner „Statuten und Regeln“ bestimmt:

[6] Friendly Society of Ironmoulders, Monthly Circular; Dezember 1864.

[7] Annual Report of the United Society of Brushmakers, für 1868. Vergl. auch den Bericht für 1867.

[8] Rules of the United Society of Brushmakers, Ausgabe von 1869. Bei den wenigen Streitigkeiten, die in diesem Verein vorkamen, handelte es sich (wie bei der in Norwich vom Jahre 1892) um den genauen Betrag des Stücklohnsatzes, der für Maschinenarbeit gezahlt werden soll.

[9] Das letzte Beispiel dafür, daß ein Verein einen Streik gegen die Einführung von Maschinen in eine Handindustrie begonnen hat, ist unseres Wissens der Streik der Liverpooler Packkistenmacher im Jahre 1886. Der Streik war erfolglos, und die Arbeiter haben seitdem freundschaftlich mit der Maschine zusammengearbeitet und sich jetzt ganz mit ihr ausgesöhnt, da sie bemerkten, wie uns ihr Sekretär versichert, daß sich ihr Geschäft seitdem bedeutend vergrößert hat.

„Das System des centering durch Maschinen soll gänzlich abgeschafft werden, und jedes Mitglied, das dies System in direkter oder indirekter Weise begünstigt, soll eine Buße von zwei Pfund zahlen. Jedes Mitglied, das sich bei seiner Arbeit entweder in direkter oder indirekter Weise der Maschinenkraft bedient, soll eine Buße von fünf Pfund zahlen.“ [10]

Jeder Zeitungsleser weiß aber, daß die Einführung von Maschinen auch jetzt noch Streitigkeiten und Streiks verursacht; und zweifellos gehen viele vortreffliche Bürger achtlos an den Berichten dieser Kämpfe vorbei, in denen sie nur Dokumente des alten vergeblichen Kampfes der Handarbeit gegen den Fortschritt der industriellen Kultur erblicken. Eine genauere Prüfung dieser Berichte würde ihnen aber zeigen, daß es sich bei diesen Streitigkeiten nicht um die Frage handelt, ob Maschinen eingeführt werden dürfen, sondern um die andere, unter welchen Bedingungen ihre Einführung stattfinden soll. Die Meinungsänderung geht sogar so weit, daß die Gewerkvereine, wie wir zeigen werden, in einigen Fällen gerade dadurch Streitigkeiten hervorgerufen haben, daß sie durch die Anwendung ihres Einflusses Arbeitgeber alten Schlages zu der Einführung der neuesten Erfindungen zu zwingen suchten. Bei der typischen Streitigkeit von heute handelt es sich um die Arbeitsbedingungen. Die Anwendung einer neuen Maschine oder die Einführung eines neuen Prozesses an Stelle der alten Produktionsmethode macht gewöhnlich die alten, nach der früheren Methode berechneten Lohnsätze werthlos und eine neue Lohnskala nothwendig. Wenn die Löhne nach dem Stück berechnet werden, suchen die Unternehmer die Stücklohnsätze herabzusetzen; wenn Zeitlöhne gelten, so fordern die Arbeiter eine Lohnerhöhung für die gesteigerte Intensität und Kraftausgabe des neuen, schnelleren Prozesses. In beiden Fällen wird die Neuordnung eine mehr oder weniger große Feilscherei mit sich bringen, und die Streitpunkte werden dabei nur selten auf die Lohnhöhe beschränkt sein. Die Größe der Schwierigkeit bei solchen Neuordnungen wird von der Einsicht der an den Verhandlungen betheiligten Parteien abhängen; und diese Einsicht wird hier wie auf anderen Gebieten durch Er-

---

[10] Rules and Regulations to be observed by the members of the Pearl Button and Stud Workers' Protection Society, versammelt in der Baptist Chapel Guildford Street, Birmingham (Birmingham 1887), § 26, S. 14.

Zwei oder drei alte Gewerkvereine in verschiedenen Zweigen der Sheffielder Messerschmiedindustrie, wie z. B. die Feilen- und Tischmesserschmiede, widersetzen sich unseres Wissens noch immer den neuen Maschinen, die in großer Ausdehnung in ihren Gewerben angewandt und daher von einer neuen besonderen Klasse von Arbeitern bedient werden. Dagegen haben andere lokale Vereine, wie die Feilenhauer, Sägeschmiede und die Feder- und Taschenmesserschmiede niemals etwas gegen die Maschinen eingewandt, sondern ihre Mitglieder veranlaßt, sich mit ihnen zu befreunden.

fahrung erworben. Einzelne Industrien, wie z. B. die Baumwollspinnerei, besitzen eine hundertjährige Erfahrung in derartigen Neuordnungen, die in Folge dessen ganz und gar eine Sache der Routine geworden sind. In den Gewerben dagegen, in denen der Gebrauch von Maschinen und das Fabriksystem überhaupt erst verhältnißmäßig junge Entwicklungen sind, werden derartige Neuordnungen selten ohne Kämpfe erreicht.

Ein typisches Beispiel für ein Gewerbe in diesem Stadium ist die moderne Stiefel- und Schuhfabrikation, die wegen ihrer unaufhörlichen Streitigkeiten über die Einführung von Maschinen berüchtigt ist. In diesem Gewerbe ist der geschlossene kleine Verein der Handarbeiter, die für reiche Kunden arbeiten, schon seit Langem von seinem Ableger, dem Nationalen Gewerkverein der Stiefel- und Schuharbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives), der ausschließlich aus Fabrikarbeitern besteht und Ende 1896 37000 Mitglieder zählte, überholt worden. Wir haben es hier mit einer Industrie zu thun, die durch eine fast unaufhörliche Folge von neuen Erfindungen und neuen Anwendungen alter Maschinen in ständiger Umwälzung gehalten wird. Die Arbeiter sind wegen ihrer Neigung zu Unruhen und ihres Mangels an Disziplin und Erziehung bekannt. Die Unternehmer, selbst neugebackene Kapitalisten ohne Traditionen und scharfer ausländischer Konkurrenz ausgesetzt, sind eifrigst bemüht, jede Chance bis zum Aeußersten auszunützen. Die Streitigkeiten sind endlos und die Protokolle, die lang hingezogenen Verhandlungen der Konferenzen, sowie die Druckschriften, welche die ausführlichen Beweisführungen vor den Schiedsgerichten und die komplizirten Verträge mit den Arbeitgebern enthalten, ergießen sich in vollem Strome und gewähren uns ein vollständiges Bild der wechselnden Stellungen beider Parteien.

Die Anklagen der Unternehmer gegen die Arbeiter sind von ihrem literarischen Wortführer anschaulich zusammengefaßt worden. „Ihr Widerstand", sagt der Herausgeber der Zeitung des Unternehmerverbandes, „nimmt allerdings nicht die Form des ‚rattening' oder der offenen Weigerung, mit Maschinen zu arbeiten, an; die Erfahrung hat den Verein eine viel wirksamere Art gelehrt, die Kräfte der Opposition zu verwenden. Das offene Eingeständniß der Feindschaft gegen die arbeitsparenden Maschinen würde die öffentliche Sympathie entfremden, ohne die das Gewerkvereinswesen nicht bestehen kann. So werden denn andere Methoden angewandt. Man setzt die Maschinenarbeit herab; man behauptet, daß ihre Anwendung überhaupt keine Arbeit erspart; die Arbeiter, welche die Maschinen bedienen, wenden ihre ganze Erfindungsgabe auf, um die Maschinenarbeit ebenso theuer wie die Handarbeit zu machen. Unter den Arbeitern besteht ein gewisses schweigendes Einverständniß darüber, daß innerhalb einer bestimmten Zeit nur ein bestimmtes Quantum Arbeit verrichtet werden soll; sie verschwören sich, um jede Ersparniß

durch die Anwendung neuer Maschinen zu hintertreiben, gleichviel welcher Art diese auch sein mögen. Es hat keinen Zweck, die Sache nicht beim rechten Namen zu nennen. Die Gewerkvereine sind mit einer gigantischen Verschwörung beschäftigt, die Entwicklung arbeitsparender Vorrichtungen in unserem Lande zu verhindern oder wenigstens zu verzögern. Die Art, in der die Mitglieder es bei der Bedienung der neuen Maschinen an Fleiß und Sorgfalt fehlen lassen, ist die offenbarste Unredlichkeit. Für Jemanden, der z. B. die Zurichtemaschinen in amerikanischen Fabriken häufig in Thätigkeit gesehen hat, ist es geradezu peinlich, englische Arbeiter bei der Bedienung derselben Maschinen zu beobachten. In Amerika arbeiten die Arbeiter; sie steigern die Geschwindigkeit der Maschine bis zur äußersten Grenze und wetteifern miteinander darin, so viel Arbeit als möglich fertigzustellen. In einer englischen Fabrik dagegen scheinen die Arbeiter ihre Zeit in geradezu empörender Weise zu verbummeln. Nachdem sie die Maschine fünf Minuten lang mit voller Geschwindigkeit haben laufen lassen, scheinen sie es für nothwendig zu halten, sie anzuhalten und nachzusehen, ob kein Bruch vorgekommen ist. Dann laufen sie in der Werkstatt herum und leihen sich eine Oelkanne oder einen Schraubenzieher, um damit etwas vollständig Ueberflüssiges zu thun. Damit bringen sie fünf Minuten bis eine Stunde hin und dann lassen sie die Maschine wieder einige Minuten laufen; und wenn man den Arbeiter fragt, so sagt er: ‚Die Maschinen sind nichts werth; ich könnte die Arbeit mit der Hand schneller und besser thun.‘ Ganz gewiß; denn er giebt sich alle Mühe, die Maschine nicht schneller arbeiten zu lassen, als seine Arbeitsgefährten, die dieselbe Arbeit mit der Hand verrichten. Kurz, man sucht mit allen Mitteln die Fabrikanten zur Aufgabe der mechanischen Vorrichtungen und zur Rückkehr zur Handarbeit zu veranlassen. Der Korpsgeist geht ins Lächerliche; kein Arbeiter wagt es, seine volle Kraft einzusetzen, um nicht seine Arbeitsgefährten, wie er thörichter Weise denkt, zu schädigen.... Es scheint die ausgemachte Taktik dieser Leute zu sein, nicht möglichst viel Geld pro Woche, sondern pro Stück zu verdienen, mit anderen Worten, die Produktionskosten so hoch wie möglich zu halten.“ [11]

Angenommen, dies alles verhalte sich so — und soweit es sich wenigstens um Zeiten gespannter Beziehungen handelt, haben wir keinen Grund, die Genauigkeit dieser Angaben zu bezweifeln —, so müssen wir doch zwei andere Thatsachen zur Ergänzung dieser Behauptungen anführen, die man nicht aus ihnen erschließen kann. Einmal, daß in amerikanischen Stiefelfabriken, in denen mit solchem Hochdruck gearbeitet wird, diese hohe Arbeitsintensität ausnahmslos durch Stücklohnsätze bezahlt wird. Zweitens, daß in England die Arbeiter die Beibehaltung des Stückarbeitssystems, nach dem sie bisher gearbeitet haben,

---

[11] The Shoe and Leather Record, 19. Februar 1892.

auch nach der Einführung der neuen Maschinen verlangen, während die Arbeitgeber entschieden daran festhalten, diese Gelegenheit zur Einführung bestimmter Tagelöhne zu benützen.[12] Hier liegt die Erklärung der ganzen Schwierigkeit. Wir haben bereits bei den Baumwollspinnern auseinandergesetzt, daß allein das Stücklohnsystem den Standardlohnsatz aufrecht zu erhalten vermag, wenn die Arbeiter Maschinen bedienen, deren Geschwindigkeitsrate beständig wächst. Die Zahlung von Stunden-, Tag- oder Wochenlöhnen bedeutet für die Arbeiter, die an solchen Maschinen beschäftigt sind, nur stetig wachsende Arbeit bei gleichbleibendem Lohne. Bei der Stiefelfabrikation wird die Sachlage dadurch noch verwickelter, daß die neuen Maschinen eine neue Organisation der Fabrik veranlaßt haben. Der Arbeiter verliert mehr und mehr den Charakter eines selbständigen Produzenten, der sich sein Arbeitstempo selbst setzt, und wird immer mehr zum Mitglied einer Gruppe (team) von Arbeitern, von denen ein jeder nur einen kleinen Theilprozeß verrichtet und daher gezwungen ist, mit den anderen Schritt zu halten. Niemand würde gegen diese aufgezwungene Beschleunigung etwas einzuwenden haben, wenn das alte Stücklohnsystem beibehalten worden wäre. Wenn aber die „leistungsfähigere Organisation der Arbeit" mit der Einführung eines festen Tagelohns verbunden ist, so sehen die Arbeiter darin nur einen Versuch, den Standardlohnsatz herunterzusetzen, insofern die Unternehmer ein größeres Arbeitsquantum für den alten Lohn zu erhalten suchen.

Die Unternehmer sind nicht einmal im Stande, diese Sachlage zu begreifen. „Ich weiß", sagte der Vorsitzende des Unternehmerverbandes im Jahre 1894, „daß man von Sklaverei, künstlicher Beschleunigung des Arbeitstempos, Antreiben und dergleichen spricht. . . . Die Fabrikanten behaupten aber, daß dem nicht so ist. Die Arbeiter z. B., die in einer Gruppe arbeiten, werden aufs Aufmerksamste bedient; sie brauchen niemals auf etwas zu warten, während sie sonst bei der Ablieferung ihrer Arbeit Zeit verlieren. Diese Zeit wird beim Gruppensystem gespart."[13] Es ist charakteristisch für die gewöhnliche Unwissenheit der Kopfarbeiter in allem, was mit der Handarbeit zusammenhängt, daß die Führer der Unternehmer sich naiver Weise einbilden konnten, es wäre für den Tagelohnarbeiter ein Vortheil, „nie auf

[12] So lautet eines der sogenannten „Sieben Gebote" — das Ultimatum der Arbeitgeber, gegen das der große Streik im Jahre 1895 gerichtet war — folgendermaßen: „Der gegenwärtige Augenblick ist nicht zur Einführung des Stücklohnsystems für die die Aufzwick- und Zurichtemaschinen bedienenden Arbeiter geeignet" (Labour Gazette, November 1894). Die Aufzwicker und Zurichter haben stets seit Beginn der Stiefelfabrikation nach Stücklohn gearbeitet.

[13] Bericht über die Nationale Konferenz der Unternehmer und Arbeiter 6. bis 8. Januar 1894; abgedruckt in Monthly Report of the National Union of Boot and Shoe Operatives, Januar 1894.

etwas warten zu müssen". Für den Arbeiter bedeutet dies unaufhörliche harte Arbeit im schnellstmöglichen Arbeitstempo während des neunstündigen Fabriktages. Eine solche Intensität für den alten Lohn verlangen heißt aber offenbar den Versuch machen, den Standardlohnsatz herabzusetzen. Welchen Eindruck ein solches Verfahren auf einen Unternehmer desselben Gewerbes machen muß, der amerikanische Verhältnisse kennt, geht aus dem folgenden lehrreichen Brief, einer Antwort auf den eben zitirten Leitartikel der Redaktion, hervor. „Werfen wir einen Blick in eine englische, mit Maschinen ausgestattete Fabrik. Was sehen wir hier? Genau das, worüber Sie sich beklagen — nur noch schlimmer. Die Arbeiter, sehr häufig Knaben, arbeiten im Zeitlohn und bemühen sich nach Kräften, möglichst wenig Arbeit zu verrichten, und dies Wenige möglichst schlecht. Es ist ihnen alles einerlei, wenn sie nur die Zeit todtschlagen, und sie sind erst froh, wenn sie die Fabrik im Rücken haben und der monotone Arbeitstag vorüber ist. Sie machen fortgesetzt an ihren Maschinen herum und bringen sie in Unordnung. Dann muß der Maschinist geholt werden. Das Resultat ist Zeitverlust, Arbeitsverlust und erhöhte Unkosten. Alles dies ist meiner Ansicht nach die Folge einer falschen Politik der englischen Fabrikanten, die jugendliche Arbeiter in so großer Ausdehnung beschäftigen und das Wochenlohnsystem beibehalten. Wenn das Stücklohnsystem angenommen würde und nur erfahrene Männer an den Maschinen beschäftigt würden, so würde das Resultat bessere Arbeit zu geringeren Kosten sein und die Arbeiter würden höhere Löhne verdienen. Deshalb allein können die Waaren von den amerikanischen Fabrikanten mit geringeren Arbeitskosten hergestellt werden, als ähnliche Waaren von den englischen, während zugleich der amerikanische Arbeiter einen viel höheren Lohn verdient, als sein englischer Bruder." [14]

Warum wählen aber — und diese Frage liegt sehr nahe — die englischen Unternehmer gerade den ungeeigneten Augenblick der Einführung neuer Maschinen dazu, um die Arbeiter zur Aufgabe des seit Generationen üblichen Stücklohnsystems und zur Annahme eines festen Tagelohns zu zwingen, und schaffen dadurch frivoler Weise Schwierigkeiten? Die Unternehmer suchen ihr Vorgehen in folgender Weise zu begründen. Wenn die Stücklohnsätze auch auf die Arbeit an den neuen Maschinen angewendet würden und die Skala auf Grund des Wocheneinkommens berechnet würde, das die Arbeiter bei dem alten Arbeitsprozeß verdienen, so würden dieselben ihre Geschicklichkeit und Schnelligkeit sehr bald so steigern, daß sie wöchentlich 3 bis 4 Pfund statt des jetzigen Zeitlohnsatzes von 26 Schilling verdienen würden. Wie jeder Baumwollfabrikant zugeben wird, ist dies vom Standpunkt der Oekonomie

---

[14] Brief in Shoe and Leather Record, 25. Februar 1892.

überhaupt kein Beweisgrund. Der fähige Sekretär des Verbandes der Stiefel- und Schuhfabrikanten hat wiederholt die Mitglieder desselben darauf aufmerksam gemacht, daß ein solches Resultat die Produktionskosten für ein Paar Stiefel durchaus nicht erhöhen, sondern vielmehr entschieden herabsetzen würde, da ja die Produktion der einzelnen Maschine ganz ungeheuer gesteigert werden würde. Unglücklicher Weise fallen solche Argumente bei unerfahrenen Unternehmern auf unfruchtbaren Boden. Selbst wenn sie die möglichste Steigerung ihres Gewinnes beabsichtigen, können sie doch selten mit Gleichmuth die Nothwendigkeit ins Auge fassen, ihren Arbeitern einen höheren Lohn als den bisher gebräuchlichen zahlen zu müssen.[15]

Die Arbeiter der Schuh- und Stiefelmanufaktur, ebenfalls Neulinge in der industriellen Politik, sind ebenso unvernünftig wie ihre Arbeitgeber, und zwar in einem sehr ähnlichen Punkte. Auch sie sind empört bei dem Gedanken, daß irgend Jemand einen höheren Gewinn einstreichen könne als bisher, und um das zu verhindern, schlagen sie unvernünftige und unmögliche Maßregeln vor. Als im Jahre 1894 der Leicester-Zweigverein der Schuh- und Stiefelarbeiter (National Union of Boot and Shoe Operatives) eine Kommission einsetzte, die eine Stücklohnliste für die mit Hilfe der neuen Maschinerie verrichtete Arbeit aufstellen sollte, gingen die Mitglieder derselben dabei in sehr naiver Weise vor. Sie legten die alte, bei der früheren Arbeitsmethode gebrauchte Stücklohnliste zu Grunde und zogen nur für jeden Artikel einen Prozentsatz ab, durch den ihrer Berechnung nach der Unternehmer genau so viel ersparen würde, wie er zur Verzinsung des auf die neue Maschinerie verwandten Kapitals nöthig hätte.[16] So waren einerseits

---

[15] Ein amerikanischer Beobachter findet dieselbe Stimmung bei den deutschen Unternehmern. „Selbst in Berlin fand ich diese engherzige Mißgunst, die den Arbeitern den höheren Lohn nicht gönnt. Man reduzirt beim Stücklohnsystem den Lohnsatz, wenn in Folge der größeren Produktion ein höheres Wocheneinkommen als gewöhnlich erzielt wird. . . . Die Fabrikanten kehrten zum Zeitlohnsystem zurück, weil sie fanden, daß ihre Arbeiter beim Stücklohnsystem zu viel Geld verdienten.“ J. Schoenhof, The Economy of High Wages (New York 1892), S. 400.

Derselbe Kampf spielte sich in den Jahren von 1850 bis 1860 bei der Einführung des Fabriksystems und der Dampfkraft in die Bandindustrie von Coventry ab. Die Arbeiter verlangten Stücklohnsätze; die Arbeitgeber dagegen bestanden auf der Einführung fester Tagelöhne, „theils weil das Stücklohnsystem umständlicher ist als das Wochenlohnsystem, hauptsächlich aber, weil sie bei dem ersteren einen Theil der Vortheile aufgeben müßten, die ihnen aus der gesteigerten Produktivität ihrer Maschinen zuwüchsen.“ Social Science Association, Report on Trade Societies and Strikes, S. 325.

[16] Protokoll (in M. S.) des Piecework Committee, das vom April bis September 1894 tagte. Zu diesem Ausschuß gehörten die hervorragendsten

die von den Arbeitgebern vorgeschlagenen Bedingungen nicht der Art, um den Arbeitern die Einführung der neuen Maschinen besonders wünschenswerth zu machen, und andererseits konnten die von den Arbeitern gestellten Bedingungen die Fabrikanten nicht gerade ermuthigen, die neuen Maschinen einzuführen.

Die Arbeiter hegen in diesem Punkte aus der Periode der individuellen Produktion stammende abergläubische Ansichten. Der Arbeiter einer Schuhfabrik hat die fest eingewurzelte Ueberzeugung, daß der rechtmäßige Lohn der Arbeit in dem ganzen produzirten Artikel oder in dessen vollem Marktpreis besteht. Das war der ökonomische Grundgedanke des Owenschen Sozialismus mit seinen Projekten von Produktivassoziationen und Arbeittauschbörsen.[17] In der ersten Nummer der vielgelesenen Zeitschrift vom Jahre 1831, „Des armen Mannes Anwalt", wurde dieser Gedanke in folgendem Verse ausgedrückt:

> Der Lohn allein der Preis soll sein,
> Der Lohn allein soll's sein,
> Daß wir, die die Waaren schaffen allein,
> Allein sie stecken ein;
> Doch wenn ihr Preis ganz Miethe ist,
> Profit und Steuern obendrein,
> Dann werden wir, die die Waaren schaffen,
> Bald ganz ohn' alles sein![18]

Arbeiter des Zweigvereins von Leicester, sowie dessen Beamten. Gerechter Weise müssen wir aber die folgende Thatsache hier anführen. Sobald es sich herausstellte, daß die vorgeschlagenen Lohnsätze in der Praxis eine Lohnerhöhung in manchen Fällen bis zu 40 Prozent bedeuteten, protestirten die erfahreneren Beamten des Gewerkvereins gegen das Vorgehen des Ausschusses als geeignet, die ganze Politik des Vereins in Mißkredit zu bringen.

[17] Geschichte des Trade Unionismus, Kap. 8.

[18] Place M.S.S., 27791—240. Der Vers ist jetzt wieder abgedruckt in dem Dictionary of Political Economy s. v. Chartism; ebenso in: Graham Wallas, Life of Francis Place, London 1897. Derselbe Gedanke inspirirte die Vorschläge von Lassalle, sowie die meisten aus Karl Marx' Werththeorie gezogenen Schlußfolgerungen und lebt noch immer in den Proklamationen und Programmen des deutschen Sozialismus und seiner Abkömmlinge fort. Er ist natürlich gänzlich unverträglich mit den heutigen ökonomischen Anschauungen über die „nicht-erarbeitete Werthsteigerung" (unearned increment), die sich aus den Fortschritten der Erfindung und der Organisation der Bevölkerung und des Kapitals in dichten Massen ergiebt, und auf welche der moderne englische Sozialist seine Forderungen des Kollektivbesitzes der Produktionsmittel, der Unterordnung des Produzenten unter den Bürger und des Individuums unter das Gemeinwesen gründet. Vergl. Fabian Tract Nr. 51, Socialism, True and False, und den Report on Fabian Policy, der von der Fabian Society dem internationalen Sozialistenkongreß von 1896 eingereicht wurde (Fabian Tract, Nr. 70).

Obwohl die hier erwähnte Owensche Auffassung früher von großen Massen englischer Arbeiter getheilt wurde; und obwohl sie noch jetzt dem Streben nach kooperativen Produktivassoziationen zu Grunde liegt, kann man sie doch nicht

Wenn der Stiefelarbeiter sich daran macht, eine Stücklohnliste für die neuen Maschinen aufzustellen, so sind die von ihm vorgeschlagenen Lohnsätze im Grunde der ziffernmäßige Ausdruck seiner ökonomischen Voraussetzung, daß „der Lohn den Preis der Waaren bilden solle“. In dieser Anschauungsweise befangen, schlägt er auch ganz ernsthaft vor, daß ihm der volle Reinertrag jeder neuen Erfindung zufallen solle. Der Arbeitgeber stellt die ebenso unhaltbare Forderung auf, daß alle Vortheile der neuen Erfindungen ihm zu Gute kommen sollen; die Forderungen der Arbeiter betrachtet er als einen Angriff, nicht gegen die Gemeinschaft, sondern gegen sich selbst. Ohne Rücksicht auf die Wünsche der Unternehmer jedoch wendet, wie die Gesellschaft glaubt, die Konkurrenz in den meisten Fällen den neuen Gewinn der Arbeitgeber dem Konsumenten, und zwar in Gestalt niedrigerer Preise, zu. In allen solchen Streitfragen wendet sich daher die öffentliche Meinung leicht gegen die Forderungen der Arbeiter und geht oft sogar so weit, ihr berechtigtes Verlangen nach einer Lohnsteigerung unbeachtet zu lassen, die zu der größeren, durch den neuen Arbeitsprozeß erforderten Anstrengung im Verhältniß steht. Die Unternehmer haben dieses Argument bisweilen mit großem Geschick und viel Erfolg vor der Oeffentlichkeit geltend zu machen gewußt. Der Ausschuß der Londoner Bauunternehmer klagte im Jahre 1859: „Das Argument der Arbeiter für die Verkürzung der Arbeitszeit läuft im Grunde darauf hinaus, daß der aus der Anwendung von Maschinen entstehende Vortheil nicht der Gesellschaft, oder den Erfindern, oder denen, die die Maschinen anwenden, sondern denen zukommen soll, deren Arbeit von ihnen, wie sie behaupten, verdrängt wird.“ [19]

In den Fällen, wo die erhöhte Produktion nicht die Folge der Einführung einer neuen Maschine ist, sondern lediglich aus einer weitergehenden Arbeitstheilung entspringt, erklären selbst die erfahrensten Arbeiterführer sich gänzlich außer Stande, zu begreifen, daß Jemand dem Arbeiter das Recht auf den vollen Betrag dieser Mehreinnahme bestreiten kann. Im Jahre 1894 wurde vor der „Nationalen Konferenz“ (dem gemeinsamen Zentralausschuß der Unternehmer und Arbeiter) eine Firma aus Bristol beschuldigt, „ein neues Arbeitssystem in Bristol eingeführt zu haben“, das sogenannte „Gruppensystem“ (team-system), durch dessen Anwendung die Arbeiter kollektiv eine

---

als charakteristisch für das heutige Gewerkvereinswesen betrachten; daher werden wir sie in dem Kapitel „Die Voraussetzungen des Gewerkvereinswesens“ nicht besprechen. Außer den Werken von Owen, Hodgskin, Thompson, Lassalle und Marx vergleiche man noch: Dr. Anton Menger, „Das Recht auf den vollen Arbeitsertrag“.

[19] Report on Trade Societies and Strikes, Social Science Association, 1860, S. 62.

größere Anzahl von Stiefeln pro Tag zu produziren vermochten, als bisher. Da sich mit dieser Beschuldigung auch die andere verband, vom Stücklohn zum festen Zeitlohn übergegangen zu sein, so hätten sich die Arbeiter mit einigem Rechte über die Gefährdung des Standardlohnsatzes beklagen können, insofern für einen festen Wochenlohn eine stetig vermehrte Kraftanstrengung gefordert wurde. Anstatt aber die Sache von dieser Seite her anzugreifen, hatte der Gewerkverein erklärt: „Wenn der Tagelohn nicht so normirt würde, daß die Herstellung jedes Stiefels den Fabrikanten ebenso viel koste als bisher, dann müsse die Aenderung des Lohnsystems als eine Herabdrückung des Lohnes betrachtet werden.“ [20] Diese Beweisführung erregte eine so große Voreingenommenheit gegen die Sache der Arbeiter, daß der Vorsitzende (Alderman Sir Thomas Wright) nicht nur ihre Forderung zurückwies, sondern sogar die Erklärung abgab, daß die Veränderung des Arbeitsprozesses noch nicht als Veränderung der Arbeitsbedingungen zu betrachten wäre, wenn nur der Wochenlohn nicht herabgesetzt würde, wobei er die gesteigerte Arbeitsintensität und Kraftanstrengung gänzlich unberücksichtigt ließ.

Wer diese bemerkenswerthe Reihe von Lohnkämpfen aufmerksam verfolgt, wird ohne Zweifel bemerkt haben, daß sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sich auf einen Standpunkt stellen, der mit ihrer eigenen Beweisführung unvereinbar ist. Ohne jeden Rückhalt haben sich die Unternehmer zu dem Prinzip der kollektiven Vertragschließung in allen die Arbeitsbedingungen betreffenden Fragen bekannt. Sie haben ihre Annahme dieses Prinzipes dadurch bekräftigt, daß sie einen komplizirten Mechanismus zur Durchführung dieser Kollektivverträge ins Leben gerufen haben, dessen sie sich beständig bedienen. Es ist daher inkonsequent, wenn sie den Satz aufstellen, jeder Unternehmer habe das Recht, „jederzeit und ohne vorherige Mittheilung Maschinen einzuführen“, und über Veränderungen „in der inneren Organisation einer Fabrik

---

[20] Vergl. den Report of the National Conference of the Boot and Shoe Trade, August 1893. „Angenommen“, sagte der Präsident, „die Ersetzung des Stücklohnsystems durch das Tagelohnsystem hätte ein Mehr von Lohn für die Arbeiter zur Folge — hätten dieselben dann ein Recht, sich über diese Aenderung zu beklagen?“ Die naheliegende Antwort auf diese Frage ist, daß man selbst bei einer Erhöhung des festen Wochenlohns sehr wohl von einem Angriff auf den Standardlohnsatz und damit von einer Benachtheiligung der Arbeiter sprechen kann, wenn die Einführung neuer Prozesse in der Fabrikation eine größere Arbeitsintensität und Kraftanstrengung bedingt. Anstatt sich aber auf diesen Standpunkt zu stellen, sagte der Wortführer der Arbeiter: „Meiner Meinung nach liegt eine Lohnreduktion vor, wenn ein Arbeiter zwar den größeren Geldbetrag erhält, der Unternehmer aber für denselben Preis, den er nach der alten Liste für zehn Dutzend zu zahlen hätte, elf Dutzend erhielte.“ Dieselbe Begriffsverwirrung zeigte sich bei der Diskussion über das „Gruppensystem“ auf der Nationalen Konferenz, Januar 1894.

oder in der Verwendung der Arbeiter“ stehe jedem einzelnen Fabrikbesitzer die alleinige Entscheidung zu. Natürlich ist es Sache des Unternehmers, zu bestimmen, ob er in seiner Fabrik die eine oder die andere Maschine einführen will oder nicht, ebenso wie er allein darüber zu entscheiden hat, ob noch zwanzig weitere Arbeiter eingestellt werden sollen. Die Regeln und Bedingungen aber, unter denen die Arbeiter entweder eintreten oder ihre Arbeitsweise zu verändern gewillt sind, sind ganz offenbar Angelegenheiten, die, wenn einmal das Prinzip der kollektiven Vertragschließung anerkannt ist, nicht durch den Willen der einen der an dem Lohnkontrakt betheiligten Parteien und ebenso wenig durch ein Uebereinkommen zwischen einzelnen Unternehmern und einzelnen Arbeitern festgesetzt werden können, sondern durch Verhandlungen zwischen den autorisirten Vertretern beider Seiten zu einer gemeinen Regel ausgebildet werden müssen. Außerdem haben sich die Unternehmer in ihren Verhandlungen wiederholt zu dem Prinzip des Standardlohnsatzes bekannt, d. h. zu dem Prinzip, daß im ganzen Gewerbe einheitlich gleicher Lohn für gleichen Kraftaufwand gezahlt werden solle. Daher ist es wiederum unkonsequent von ihnen, auf einem festen Zeitlohn zu bestehen, obschon durch Einführung neuer Maschinen und Arbeitsprozesse beständig höhere Anforderungen an die Arbeitskraft der Leute gestellt werden. So lange nicht eine Einrichtung getroffen wird, durch die den Arbeitern bei dieser sich stets steigernden Arbeitsintensität auch entsprechend höhere Löhne gesichert werden, so lange untergraben die Unternehmer den Standardlohnsatz und drücken in versteckter Weise den Lohnsatz für eine bestimmte Arbeitsleistung herab. Andererseits sträuben sich die Arbeiter beständig gegen eine weitere Arbeitstheilung oder die Einführung neuer Maschinen, obschon sie wissen, daß ihre Existenz als Fabrikschuhmacher von der Verdrängung des einzeln arbeitenden Schuhhandwerkers abhängt; und obschon sie von dem Grundsatz des Standardlohnsatzes ausgehen und deshalb an der Stücklohnliste festhalten, bringen sie es doch nicht fertig, für die neuen Arbeitsprozesse solche Lohnsätze vorzuschlagen, die ihnen nur ein den bisherigen Löhnen äquivalentes Einkommen, und noch dazu vom Anfang der neuen Arbeit an, gewähren würden. Wenn die Arbeiter ganz offen die Erhöhung des Standardlohnsatzes um so und so viel Prozent und zu dem Zwecke eine bis ins Einzelne gehende Revision der bisherigen „Liste“ verlangten, so würde diese Forderung, als ein Glied in der unendlichen Kette der ewigen Feilschereien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nach ihrem Für und Wider diskutirt werden. Eine Zeit, wo in Folge neuer Arbeitsmethoden der Gewinn stark wächst, mag allerdings die beste Gelegenheit bieten, eine Lohnerhöhung zu verlangen. Wenn sich aber diese Forderung hinter der Voraussetzung versteckt, daß ein jedes Abweichen von der alten „Liste“ als positive Lohnherabsetzung bekämpft werden muß, gerathen die

Unternehmer in einen Zustand sprachloser Wuth über das, was ihnen bei dem Vorgehen der Arbeiter als eine intellektuelle Unredlichkeit erscheint. Wenn die Arbeiter das moderne Gewerkvereinsprinzip des Standardlohnsatzes aufrecht erhalten wollen, müssen sie ein für alle Mal die diesem Prinzip diametral entgegengesetzte Voraussetzung aufgeben, daß „der Arbeitslohn den Preis der Waare bilden solle", und sich ohne Weiteres an die Aufstellung einer neuen Stücklohnliste machen, die auf die sehr verschiedenartigen Maschinen und die mannigfaltigen Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Betrieben anwendbar ist. Die Aufstellung dieser Liste würde ohne Zweifel sehr viel Mühe kosten, ganz besonders mit Rücksicht auf die vielen noch bestehenden kleinen Fabriken, in denen oft nur eine oder einige wenige der neuen Maschinen zur Anwendung kommen. Indessen sind schon vor zwanzig Jahren, als das Schuhmachergewerbe zur Fabrikindustrie wurde, ähnliche Schwierigkeiten aufgetaucht und siegreich überwunden worden, und die in Amerika gesammelten Erfahrungen lehren uns, daß sie auch heute nicht unüberwindlich sind.[21]

Die allmälige Einführung der Setz- und Ablegemaschine in das englische Druckereigewerbe zeigt uns in einer anderen Industrie ziemlich ähnliche Schwierigkeiten. Im Jahre 1876 begann man mit der Einführung dieser Maschinen; dank der Unvollkommenheit der ersten Maschinen aber machte sich ihre Konkurrenz mit den alten Handsetzern erst im letzten Dezennium unseres Jahrhunderts fühlbar. Die Einführung derselben war den Arbeitern überall sehr unangenehm, aber die Gewerkvereine der Setzer haben es von Anfang an entschieden bestritten, daß sie die Einführung der Maschine zu verhindern oder ihren Mitgliedern zu verbieten wünschten, dieselbe zu bedienen. Ihre Politik bestand vielmehr darin, ihren Mitgliedern die neue Beschäftigung unter Bedingungen zu verschaffen, welche den Standardlohnsatz aufrecht erhielten.

[21] Interessant sind in dieser Hinsicht die Erfahrungen der „English Cooperative Wholesale Society", deren ungeheure Stiefelfabrik von dem allgemeinen Stillstand des Jahres 1895 unberührt blieb. Sie zeigen uns, wie ein außergewöhnlich tüchtiger Betriebsdirektor, der früher selbst Arbeiter war, das Problem zum großen Theil gelöst hat (ohne auf die Vereinbarung einer Stücklohnliste für die neuen Arbeitsprozesse zu warten), indem er den Wochenlohn im Großen und Ganzen im Verhältniß zu der gesteigerten Produktion erhöhte. Bei einer bestimmten Aufzwickmaschine schwankt die wöchentliche Produktion je nach Geschicklichkeit und Eifer des Arbeiters zwischen 666 und 1270 Paar Stiefeln. Mr. Butcher hat es verstanden, den Eifer und die Geschicklichkeit seiner Leute anzuspornen. So hat er z. B. das bei vielen Unternehmern beliebte System aufgegeben, allen in einem und demselben Arbeitsprozeß beschäftigten Arbeitern gleiche Lohnsätze zu zahlen; die Hauptarbeiter erhalten 40 Schilling und die „Followers", die anstatt Knaben eingestellt sind, sogar 35 Schilling pro Woche. Er hat die Absicht, den Lohn auf 2 Pfund 10 Schilling zu erhöhen, sobald die Maschine 1500 Paar Schuhe in der Woche liefert.

Sie erhoben nicht auf die gesammten, aus der Einführung der Linotypemaschine erwachsenden Vortheile, wohl aber auf einen Theil derselben Anspruch. Der Vorsitzende der Linotypegesellschaft erklärte im Jahre 1893 den Aktionären derselben: „Fast alle Betriebe, in denen die Linotypemaschine eingeführt ist, arbeiten nur mit Gewerkvereinlern, theils nach Zeitlohn, theils nach Stücklohn. Das beweist zur Genüge, daß uns von den Arbeitern keine ernstlichen Schwierigkeiten bereitet werden. Die Gewerkvereinler haben meiner Ansicht nach sehr anständig gegen uns gehandelt. Sie haben nur Folgendes verlangt: ‚Unsere Leute sind der Ansicht, daß Sie eine Erfindung besitzen, die für das Gewerbe von großem Vortheil ist — ein gut Theil Geld und Arbeit erspart — und denken, daß auch sie einen gebührenden Antheil an den Vortheilen erhalten sollten.' Wenn die Unternehmer ihre Arbeiter anständig bezahlen, so würden meiner Ansicht nach bei der Einführung der Maschine keinerlei Schwierigkeiten entstehen."[22] Im Jahre 1894 vermochte der Londoner Setzerverein (London Society of Compositors) mit den Zeitungsbesitzern, die bis jetzt hauptsächlich die Setzmaschine verwenden, ein befriedigendes Abkommen abzuschließen. Die Maschine ist jetzt in den Londoner Zeitungsdruckereien unter Bedingungen in Thätigkeit, die von beiden Parteien in aller Form angenommen worden sind.[23]

Wenden wir uns jetzt von den Gewerben, in denen die Einführung der Maschinen noch jung und daher eine Quelle ständiger Reibereien ist, zu

---

[22] Rede des Vorsitzenden der Linotypegesellschaft auf der ordentlichen Generalversammlung der Aktionäre, Cannon Street Hotel, London, 11. Mai 1893.

[23] New and amended rules agreed to at a Conference between the Representatives of the London Daily Newspaper Proprietors and of the London Society of Compositors held at Anderton's Hotel on 7th June 1894.

Setzmaschinen.

1. Alle gelernten Arbeiter an der Maschine — d. h. Setzer, Ausschließer und Ableger, zum Unterschied von den Maschinenwärtern oder gewöhnlichen Arbeitern — sollen Mitglieder des Londoner Setzervereins sein; dabei sollen die Mitglieder der Kameradschaft, in welche die Maschinen eingeführt werden, den Vorzug erhalten. Das Ablegen soll zum Minimalsatz von 38 Schilling für die Woche von 48 Stunden bezahlt werden. Tagarbeit.

2. Es soll eine Probezeit von drei Monaten bewilligt werden, während derer der Maschinensetzer denselben Wochenlohn erhält, den er durchschnittlich während der letzten drei Monate verdient hat. In dieser Zeit dürfen die Arbeiter nicht im Stücklohn arbeiten.

3. In allen Werkstätten, in denen Setzmaschinen eingeführt werden, sollen die Maschinensetzer und Handsetzer den Satz gleichzeitig beginnen. ... Beiden sollen 2 Schiffe für den Tag von 7 Arbeitsstunden bei Morgenzeitungen und 12 Schiffe für die Woche von 42 Arbeitsstunden bei Abendzeitungen garantirt werden.

4. Die Preisskala für Maschinenarbeit soll folgende sein: Linotypesetzmaschine $3\frac{1}{4}$ Pence pro 1000 n in Druckereien von Abendblättern, $3\frac{3}{4}$ Pence pro 1000 n

den Industrien, in denen dies schon längst nicht mehr der Fall ist. In den großen Industrien der Baumwollspinnerei und -Weberei ist im Laufe der letzten hundert Jahre fast jeder Maschinentheil außerordentlich verbessert worden. In den Anfängen dieses Fortschritts der Mechanik wurde um jeden Schritt vorwärts zwischen den Arbeitgebern und Arbeitern fast genau in derselben Weise aufs Wüthendste gekämpft, wie jetzt die Schlachten in der Stiefel- und Schuhindustrie ausgefochten werden. In den letzten dreißig Jahren haben aber die Gewerkvereine den Gedanken, sich der Einführung von Verbesserungen zu widersetzen oder den gesammten aus ihrer Einführung zu erwartenden Vortheil für sich zu beanspruchen, rückhaltlos aufgegeben. Die Feststellung der Bedingungen, unter denen maschinelle Verbesserungen eingeführt werden sollen, ist unter allgemeiner Zustimmung schon längst den Händen des einzelnen Unternehmers oder einzelner Gruppen von Arbeitern genommen worden. Jede Aenderung in der „inneren Organisation der Fabrik oder in der Verwendung der Arbeiter" — über die die neue Klasse von Stiefelfabrikanten in autokratischer Weise beschließen zu können glaubt — wird in der Baumwollindustrie ganz selbstverständlich der vorausgängigen Berathung und Vereinbarung der besoldeten sachverständigen Beamten des Gewerkvereins und des Unternehmerverbandes überwiesen. Das Prinzip, den Standardlohnsatz für ein bestimmtes Maß von Kraftaufwand unverändert zu bewahren, wird von beiden Parteien rückhaltlos angenommen. Die Arbeitgeber erkennen an, daß jede Steigerung in der Schnelligkeit oder Komplizirtheit des Arbeitsprozesses für den Arbeiter eine Steigerung der Intensität seiner Kraftausgabe bedeutet, die mit progressiven Lohnerhöhungen bezahlt werden muß. Sie denken nicht daran, das Zeitlohnsystem einführen zu wollen, und sie geben ohne Widerspruch ihre Zustimmung zu einer Stücklohnliste, die durch ihre im Voraus fest bestimmten Sätze den Arbeitern dieses wachsende Einkommen sichert. Andererseits haben die Arbeiter auch rückhaltlos die Ansicht aufgegeben, daß „die Löhne den Preis der Waaren ausmachen sollten". Wir können uns denken, mit welcher Belustigung so erfahrene Gewerkvereinsbeamte wie Mr. Mawdsley oder Mr. Wilkinson einen Vorschlag anhören würden, daß jede Herabsetzung der Produktionskosten für die Elle zu Gunsten des Unternehmers nothwendiger Weise eine Lohnreduktion für den Arbeiter bedeuten müsse. Sie würden antworten, daß die Baumwollspinner, so lange sie ihres Standardlohnsatzes sicher wären, nichts mit den Produktionskosten zu thun

---

in Druckereien von Morgenblättern; 1/4 Penny extra pro 1000 n für alle Schriftarten über Petit; Hattersleysetzmaschine 4 Pence pro 1000 n für Abendblättersatz und 4 1/2 Pence pro 1000 n für Morgenblättersatz.

Dieses Abkommen wurde im Jahre 1896 durch ein ausführlicheres ersetzt, das nach denselben Grundsätzen abgefaßt war. Vgl. Labour Gazette, August 1896.

hätten, ausgenommen vielleicht insofern, als jede Herabsetzung derselben, die eine Folge geschickter Verwaltung oder von Verbesserungen des Arbeitsprozesses ist, durch die damit verbundene ständige Ausdehnung des Marktes für ihre Produkte auch für die Arbeiter positiv vortheilhaft sein müsse. Die Gewerkvereine der Baumwollarbeiter kommen dem Neuerungen einführenden Unternehmer auf halbem Wege entgegen; sie reduziren bereitwilligst den Stücklohnsatz entsprechend jeder Steigerung der Produktivität der Maschinerie. Der Arbeitgeber weiß also, daß jede Verbesserung, die er einführen kann, ihm eine wirkliche, wenn auch nicht unbegrenzte Ersparniß an Produktionskosten bringen wird. Die Arbeiter auf der anderen Seite haben die Gewißheit, daß die abgestuften Stücklohnsätze, die nach sorgfältiger Prüfung durch ihre sachverständigen Beamten unter Zustimmung beider Parteien bereits aufgestellt sind, nicht nur ihr gegenwärtiges Wocheneinkommen schützen, sondern sie auch unmittelbar für jeden erforderten größeren Kraftaufwand bezahlt machen. Sie wissen außerdem aus Erfahrung, daß das Bewußtsein der stärkeren Kraftausgabe schnell verschwindet, sobald ihnen die schärfere Aufmerksamkeit und die schnellere Bewegung zur Gewohnheit geworden sind. Indem sie mit einem niedrigeren Stücklohnsatz zufrieden sind, geben sie allerdings jeden Anspruch darauf auf, das „unearned increment“ (die nichterarbeitete Werthsteigerung) der neuen Erfindung für sich zu monopolisiren. Durch die Anerkennung einer im Voraus festgestellten Stücklohnliste seitens der Unternehmer ist ihnen aber die volle „Rente“ der neuen Fertigkeit gesichert, welche die Uebung im neuen Produktionsprozeß unvermeidlich erzeugt. So bedeutet also die fortgesetzte Beschleunigung des Arbeitstempos, die für die Stiefelarbeiter bei den ihnen von den Unternehmern aufgezwungenen festen Tagelöhnen „Antreiberei und Sklaverei“ ist, für die Baumwollspinner eine willkommene Erhöhung ihres Wochenlohnes und eine dauernde Hebung ihrer Lebenshaltung.

Der Verein der Kesselschmiede (United Society of Boilermakers and Iron-shipbuilders) läßt sich bei dem Abschluß seiner Verträge mit den Unternehmern von ähnlichen Grundsätzen leiten. So wird die innere Organisation der großen Schiffsbauindustrie an der Nordküste Englands mit Rücksicht auf neue Einrichtungen durch den folgenden formellen Vertrag geregelt: „Ohne Rücksicht auf die oben angeführten Paragraphen können die Schiffsbauunternehmer eine Revision der Lohnsätze auf Grund der Einführung von arbeitsparenden Einrichtungen verlangen, sei es daß dieselben zur Zeit schon existiren und nicht genügend berücksichtigt sind, oder daß sie in Zukunft eingeführt werden; auf Grund von verbesserten Werftanordnungen; auf Grund von neuen Schiffstypen, bei denen die Arbeit leichter ist, und in anderen Spezialfällen. Die Arbeitsbedingungen sind bei diesen Revisionen durch einen Ausschuß festzusetzen, auf dem die Unternehmer und der Verein der Kesselschmiede vertreten

sind. Ebenso sollen die Arbeiter befugt sein, dem genannten Ausschuß alle Einzelarbeiten zu erneuter Prüfung zu unterbreiten, deren Lohnsätze ihrer Ansicht nach in Folge von neuen Arbeitsbedingungen, Aenderungen in der Konstruktion der Schiffe oder aus anderen Gründen eine Revision erfordern." Dieses Abkommen fand bei einer Abtheilung der Arbeiter einigen Widerstand, da dieselben keine Abzüge auf Grund maschineller Verbesserungen zc. erlaubt wissen wollten. Der Exekutivausschuß antwortete ihren Klagen in folgender Weise: „Es ist auch dem ältesten Plattenleger in unserem Verein klar, daß er auf einigen Werften in Folge der verschiedenen maschinellen Einrichtungen die Platten eines Schiffes zu einem um zehn Prozent niedrigeren Preise legen kann, als auf anderen. Der Unternehmer, der die besten Maschinen hat, wird für seine Kosten dadurch entschädigt, daß seine Arbeit zu einem billigeren Satze verrichtet wird.... Das geschieht überall und ganz mit Recht. Unsere Plattenleger wissen sehr wohl, daß es nur deshalb für uns nicht möglich gewesen ist, eine Standardpreisliste für das Plattiren von Schiffen zu erreichen, weil die Arbeitseinrichtungen in den verschiedenen Werften so verschieden sind." [24]

Wir sind jetzt im Stande, die Resultate der Erfahrungen der Gewerkvereine in ihrem Verhältniß zu neuen Arbeitsprozessen und Maschinen zusammenzufassen und die Politik darzustellen, die nach der allgemeinen Tendenz der Entwicklung und nach dem Beispiel der Baumwollarbeiter zu urtheilen voraussichtlich die allgemeine werden wird. Wir sehen zunächst, daß die früheren Versuche der Handwerker, die Maschinen auszuschließen, endgiltig aufgegeben sind. Die Gewerkvereinler von heute sind weit davon entfernt, die Arbeit nach den neuen Methoden abzulehnen; sie verlangen vielmehr für die bereits im Gewerbe beschäftigten Arbeiter das Vorzugsrecht, sich die neue Fertigkeit anzueignen und die neue Arbeit zu verrichten. Indem sie aber diesen Anspruch auf ständige Beschäftigung erheben, verlangen sie zugleich, daß die Anordnungen bei der Einführung neuer Arbeitsprozesse einschließlich der Lohnsätze und der physischen Arbeitsbedingungen nicht nur von einer der beiden Parteien des Lohnvertrages, sondern von beiden gemeinsam auf dem Wege der Verhandlung getroffen werden sollen. Nach dem Grundsatz der kollektiven Vertragschließung kann außerdem die Angelegenheit nicht der Vereinbarung zwischen einem einzelnen Unternehmer und seinen Arbeitern überlassen bleiben, sondern dieselbe muß durch Verhandlungen die Form einer gemeinen Regel erhalten, die für alle Arbeitgeber und Arbeiter des betreffenden Gewerbes Giltigkeit hat. [25] Bei dem Abschluß derartiger kollektiver Verträge geht der Gewerkverein

[24] Monthly Report of the United Society of Boilermakers and Ironshipbuilders, Januar 1895.

[25] Dieser Anspruch, die Umstände, unter denen eine Aenderung der Betriebsart eintreten soll, der kollektiven Vertragschließung zu unterwerfen, ist erst

stets von der fundamentalen Voraussetzung aus, daß die „Verbesserung“ die Arbeiter unter keinen Umständen in eine schlechtere Lage als früher bringen darf. Die Aenderung des technischen Prozesses, die vielleicht alle Bedingungen des Arbeiterlebens umwälzen wird, wird voraussichtlich die Produktivität ihrer Arbeit steigern und sollte deshalb — dahin geht ihr Anspruch — nicht dazu benutzt werden, die bisher von ihnen besessenen Vorrechte und Vortheile zu verkümmern. Das bedeutet, daß nicht nur ihr Wochenlohn aufrecht erhalten bleiben soll, sondern auch, daß die Länge der Arbeitszeit, das Quantum geistiger und physischer Anstrengung, das ihre Arbeit erfordert, und das Unangenehme und Unbehagliche ihrer Arbeit entweder gar nicht vergrößert werden sollen, oder nur gegen volle Bezahlung dieser Vergrößerung. Außerdem verlangen sie, daß alle Verbote und anderen Vorschriften, die bisher anerkannt waren, in Geltung bleiben und den veränderten Bedingungen angepaßt werden sollen. Der Stücklohnarbeiter wird eine endgiltig bestimmte Preisliste erwarten; der Stundenlohnarbeiter wird den gebräuchlichen Schutz gegen das übermäßige „Antreiben“ verlangen; in den Gewerben, in denen bisher das Lehrlingswesen geregelt war, wird eine Fortdauer der Regelung gefordert werden.[26] Dies alles läuft nur auf das Verlangen hinaus, daß die Arbeitsbedingungen und die Lage der Arbeiter nicht durch eine Aenderung verschlechtert werden

in neuerer Zeit von den Unternehmern anerkannt, ja überhaupt begriffen worden; in vielen Gewerben würde auch jetzt noch diese Forderung als unsinnig betrachtet werden. Bis zum Jahre 1871 war thatsächlich jede Vereinigung, die andere Zwecke als Verbesserungen in der Lohnhöhe und der Arbeitszeit verfolgte, ein kriminelles Vergehen, und selbst die besten Unternehmer dachten nicht daran, daß die eingreifendsten Veränderungen der Arbeitsprozesse von ihren Arbeitern und ihnen selbst gemeinsam geregelt werden könnten.

[26] Lebensgewohnheiten und -Behagen spielen bei diesen Verhandlungen oft eine große Rolle und treten einer Aenderung bald hindernd, bald fördernd in den Weg. So weigerte sich der Verein der Glasflaschenbläser von Yorkshire (Yorkshire Glass Bottle Makers' Society) im Jahre 1875, mit einem neuen Gasofen zu arbeiten, da derselbe seiner Erklärung nach eine dreifache Schicht bedingen würde; ein Einwurf, der an der Weigerung der Bergleute von Northumberland und Durham, die Arbeitszeit der Knaben zu verkürzen, weil damit die Aenderung des Zweischichtsystems in ein Dreischichtsystem verbunden wäre, eine Parallele hat. In beiden Fällen behaupten die Arbeiter, daß ihnen eine Aenderung der Arbeitszeit unangenehm und unbehaglich wäre. Als dagegen im Jahre 1876 eine neue Methode für das Einsetzen der Häfen (pot-setting) im Glasgewerbe erfunden worden war, die vor der alten den Vorzug größerer Sicherheit und Schnelligkeit hatte, verlangte der Verein der Flaschenbläser in einer Resolution die Einführung derselben und bestand darauf, daß die Firmen, welche die alte Methode beibehalten hatten, den Arbeitern für die Operation zwei Schilling, statt wie für die neue sechs Pence bezahlten. Vergl. die Jahresberichte des Vereins der Flaschenbläser von Yorkshire für 1875 und 1876.

dürfen, die den Arbeitgebern neue Profite einträgt. Eine abweichende Stellung nimmt offenbar die weitere, bisweilen ebenfalls erhobene Forderung ein, daß der Lohnarbeiter an den Vortheilen der Verbesserung theilnehmen und deshalb unter Ausnutzung der Gelegenheit seine Zustimmung zu dem neuen Prozeß von einer positiven Erhöhung des Standardlohnsatzes abhängig machen solle.

Seitdem diese neue Politik von den Unternehmern angenommen und von den Arbeitern vollständig verstanden worden ist, besteht, wie wir voll Interesse beobachten, nicht mehr der einzelne Unternehmer, sondern der Gewerkverein am nachdrücklichsten auf der Einführung der allerneuesten Verbesserungen der Maschinerie. In der englischen Schuh- und Stiefelindustrie giebt, wie wir gesehen haben, jede Verbesserung zu längeren Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern Anlaß. In Lancashire beschweren sich die Gewerkvereine des Baumwollgewerbes sofort, sobald irgend ein Unternehmer oder ein Distrikt hinter den übrigen zurückbleibt. Die Erklärung dieses Unterschiedes liegt auf der Hand. Kein Unternehmer giebt sich auch nur die geringste Mühe, die Nachzügler in seiner eigenen Industrie anzutreiben, sich auf der Höhe der Technik zu halten. Ihr Zurückbleiben ist ja ein direkter Vortheil für ihn. Für den Gewerkverein aber, der alle Arbeiter vertritt, bedeutet die Saumseligkeit eines unintelligenten oder unvermögenden Arbeitgebers eine ernste Gefahr. Die altmodischen Spinnereibesitzer mit ihren langsam arbeitenden, einer alten Familie gehörenden Betrieben, beklagen sich bitter über die Härte der Gewerkvereine, die sich weigern, irgendwelche Rücksicht auf ihre verhältnißmäßig unvollkommene Maschinerie zu nehmen, und sogar, wie wir gesehen haben, auf der Zahlung eines höheren Stücklohnes bestehen, wenn ihre Betriebe nicht so leistungsfähig sind, wie die der bestausgerüsteten Konkurrenten. So legt also der Verein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners), anstatt sich gegen die Einführung neuer Maschinerie zu sträuben, sogar den Unternehmern, die deren Einführung versäumen, Strafen auf. Dieser bemerkenswerthe Unterschied in der Haltung der Unternehmer sowohl wie der Arbeiter in den beiden großen englischen Industrien der Baumwollspinnerei und der Schuhfabrikation erklärt zum großen Theil die sehr verschiedene Rangstellung, die sie mit Rücksicht auf ihre technische Leistungsfähigkeit einnehmen. Der englische Stiefelfabrikant klagt beständig über die weit höhere Leistungsfähigkeit der glänzend ausgerüsteten Fabriken in Connecticut und Massachusetts. Die Baumwollspinnerei von Lancashire ist mit ihrem Produktionsquantum pro Arbeiter die erste der Welt.

Wir müssen jetzt noch die andere Klasse von Fällen behandeln, in denen das neue Arbeitsverfahren nicht den alten, qualifizirten Arbeitern zufällt, sondern diese durch eine Klasse von unerfahrenen Neulingen ersetzt werden.

Da gerade diese Fälle durch ihren Zusammenhang mit tragischen Episoden der Geschichte der Industrie auf die Phantasie des Publikums den tiefsten Eindruck machen und daher zum Gemeinplatz in den Angriffen geworden sind, welche die extremeren Richtungen der sozialen Reform gegen unser industrielles System richten, so mag es vielleicht der Leser für ein unerklärliches Uebersehen gehalten haben, daß wir dieselben bisher nicht berührt haben. Die Einführung einer neuen Maschine oder eines neuen Arbeitsprozesses kann die Geschicklichkeit eines qualifizirten Arbeiters so vollständig überflüssig machen, wie die Photographie die Miniaturporträts, der Eisenbahnzug die Postkutsche oder das Petroleum die Lichtputzschere. Der herzzerreißende Kampf der Handweber gegen den Maschinenwebstuhl ist vielleicht das bekannteste Beispiel. Wir wollen nun Schritt für Schritt, oder vielmehr Fehltritt für Fehltritt, den Weg des Verderbens verfolgen, den ein ungenügend organisirtes Gewerbe, in dem die Arbeiter durch Maschinerie ersetzt werden, durchläuft.[27]

Wenn der Handwerker zu bemerken anfängt, daß die mit Maschinen hergestellten Artikel zu geringeren Preisen verkauft werden als sein Produkt, treibt ihn sein erster Instinkt, sich in eine verzweifelte Konkurrenz mit dem neuen Verfahren einzulassen, indem er den Lohnsatz für seine Handarbeit so weit herabsetzt, daß er mit den geringeren Produktionskosten des Maschinenartikels Schritt hält. Das ist offenbar die „Linie des geringsten Widerstands". Keine neukonstruirte, von Anfängern bediente und dem Arbeitsprozeß noch nicht vollkommen angepaßte Maschine kann den qualifizirten Handwerker davon überzeugen, daß sie jemals dahin kommen wird, ebenso gute Waare zu liefern wie er selbst, oder daß die Zeitersparniß überhaupt nennenswerth sein wird. Schon allein die Thatsache, daß jeder Bursche oder jedes Mädchen mit zehn oder fünfzehn Schilling Wochenlohn das neue Verfahren mit Leichtigkeit handhaben kann, bestärkt ihn in seiner ungläubigen und

---

[27] Der Kampf der kleinen Handindustrie gegen das Fabriksystem kann augenblicklich am besten in Deutschland und Oesterreich studirt werden, wo die Lage in ihren Einzelheiten durch eine große Anzahl zuverlässiger Beobachter geschildert wird. Vergl. u. A. Professor Gustav Schmoller, Zur Geschichte der deutschen Kleingewerbe im neunzehnten Jahrhundert (Halle 1870); Dr. Eugen Schwiedland, Kleingewerbe und Hausindustrie in Oesterreich (Leipzig 1894), zwei Bände; derselbe Verfasser, zwei Berichte Ueber eine gesetzliche Regelung der Heimarbeit (Wien 1896 und 1897); Dr. Kuno Frankenstein, Die deutsche Hausindustrie, vier Bände; Professor Werner Sombarts Artikel „Hausindustrie" in Conrads Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Band IV; und die großartige Reihe von Monographien über einzelne Gewerbe oder Distrikte, die vom Verein für Sozialpolitik als Untersuchungen über die Lage des Handwerks in Deutschland (Leipzig 1894—97), zwölf Bände, herausgegeben ist.

geringschätzigen Haltung. In einer solchen Stimmung giebt ein Mann die Fertigkeit, die sein Eigenthum und seinen Lebenshalt ausmacht, nicht ohne Weiteres auf und entschließt sich dazu, entweder für die Hälfte oder ein Drittel des früheren Lohnes ein Maschinenwärter zu werden, oder aber das Leben von Neuem anzufangen und eine gänzlich neue Beschäftigung zu ergreifen. Vielmehr stellt der Handarbeiter zuversichtlich seine vollendete Handfertigkeit den ersten unbeholfenen Versuchen der noch unentwickelten Maschine entgegen und findet, daß eine geringe Reduktion des Standardlohnsatzes für Handarbeit scheinbar genügt, den Markt seinem Handwerk zu bewahren. Seine wohlmeinenden Freunde, der Pfarrer und sein innere Mission treibender Gönner, der Nationalökonom der Lokalzeitung und der wohlwollende Unternehmer versichern ihm sämmtlich, daß diese Taktik — „den Deich abzutragen" — die einzig richtige sei. Leider betritt er aber damit eine abschüssige Bahn, auf der es kein Halten mehr giebt. Das Produkt der Maschine wird immer besser und billiger, je größere Fertigkeit die neuen Arbeiter erwerben und je mehr das Arbeitstempo erhöht wird. Jeder Schritt dieser Entwicklung bedeutet eine weitere Lohnreduktion für den ringenden Handarbeiter, der die Höhe seines früheren Verdienstes nur dadurch behaupten kann, daß er schneller und länger arbeitet. Unausbleiblich müssen diese Ueberstürzung und Ueberarbeitung die frühere Beschaffenheit und Eigenart seines Arbeitsproduktes verschlechtern. Um seine Familie in ihrer früheren Lage zu erhalten, muß er alles der größtmöglichen Schnelligkeit der Ausführung opfern. Weib und Kinder werden zur Mithilfe herangezogen, und eine improvisirte Arbeitstheilung muß die frühere Sorgfalt und Geschicklichkeit haushälterisch ersetzen helfen. Die Arbeit verliert unmerklich ihre künstlerischen Eigenschaften und ihren individuellen Charakter. Im ungleichen Wettkampf mit der Maschine wird die Handarbeit selbst mechanisch, ohne die gleichmäßige Vollendung oder die sorgfältige Ausarbeitung zu erreichen, die das Werk einer vervollkommneten Maschine ist. Nach kurzer Zeit kann das erniedrigte Produkt der Handarbeit nur noch zu einem niedrigeren Preise als der von der Maschine hergestellte Gegenstand verkauft werden. Je schlechter die Arbeit wird, um so unregelmäßiger wird die Nachfrage. Die wenigen auserwählten Kunden, die der Handarbeit treu geblieben sind, finden allmälig, daß ihre früheren Vorzüge verschwunden sind, und gehen einer nach dem anderen zu dem modernen Ersatzmittel über. Und so schließt sich der circulus vitiosus der Schwitzindustrien: allmäliges Sinken der Löhne führt zu einer unvermeidlichen Verschlechterung der Qualität der Arbeit, während die Minderwerthigkeit des Produktes es nur zu solchen Preisen verkäuflich macht, die ihrerseits zur Bezahlung immer niedrigerer Löhne zwingen. Der Handarbeiter, der zu Beginn des Wettkampfes mit Recht das Gefühl hatte, auf einem höheren Niveau zu

stehen als der mechanisch arbeitende Bediener der Maschine, sinkt schließlich sowohl an Körperkraft wie an Fertigkeit tief unter das Niveau des aufs Höchste angespannten Fabrikarbeiters herab. Es kann jetzt überhaupt nicht mehr in Frage kommen, ob er sich dem neuen Prozeß zuwenden will, denn derselbe hat sich weit über seine Fähigkeiten hinaus entwickelt. Er durchlebt den lange hingezogenen Todeskampf eines absterbenden Gewerbes.

Das ist in ihren Hauptumrissen die Geschichte der Handweber in allen Zweigen der Textilindustrie.[28] Dieselbe erbarmungslose Entwicklung spielt sich heute in der Ketten- und Nagelindustrie im „Schwarzen Lande" (Black Country, Staffordshire) und bei den nichtorganisirten Gruppen der Schneider und Möbeltischler ab. Wir brauchen nicht länger bei dem Elend zu verweilen, in das diese unglücklichen Arbeiter gerathen sind. Es ist jedoch wichtig, zu untersuchen, welchen Einfluß diese Politik des „Abtragens des Deiches" auf die Interessen der Konsumenten ausübt. Zunächst ist zu bemerken, daß sie in keiner Weise die weitere Verbreitung von Maschinen oder die Vervollkommnung des neuen Arbeitsprozesses anregt. Das beständige Nachgeben des Handwerkers verringert sogar den Druck, der sonst den Unternehmer zur Einführung der neuesten Verbesserungen zwingen würde, und verführt ihn dazu, sich mit dem alten Verfahren weiter zu behelfen. Solange er noch durch weitere Lohnherabsetzung mit seinem Rivalen konkurriren kann, scheint es ihm nicht der Mühe werth, Kapital und Nachdenken auf die Anschaffung neuer Maschinen zu verwenden. Auf diese Weise wird, zum zeitweiligen Nachtheil des Konsumenten, der Uebergang von dem alten Produktionssystem zu neuen, verbesserten Methoden verzögert. Von größerer Bedeutung für das Publikum ist aber vielleicht die gänzliche Verdrängung der echten Handprodukte durch das Maschinenprodukt. Die Degradation des Handwerks, die, wie wir gesehen haben, direkt aus dem Herunterdrücken der Standardlohnsätze entspringt, raubt dem Volke den Reiz, der in Folge ihrer künstlerischen Eigenartigkeit über den früheren ländlichen Produkten, den Kleiderstoffen und Möbeln, lag. Sogar das Produkt der Maschine leidet unter der Verschlechterung des Handwerks. Es verliert allmälig das Ideal der vollkommenen Ausführung und künstlerischen Vollendung, dem sich Erfinder sowohl wie Arbeiter früher beständig zu nähern versuchten. Es läßt sich schwer irgend ein Vortheil für den Handwerker oder die Gemeinschaft in einer Politik entdecken, die weder zur Einführung zeit-

---

[28] „Gebrochenen Herzens und ohne Lebenszweck in ihrer elenden Armuth, vermochten sie die thätige, vorwärtsschreitende Welt außerhalb ihres Kreises, mit ihren verschiedenartigen Triebfedern und Kräften nicht in richtiger Weise aufzufassen, so daß sie mit einer Art verzweifeltem Fanatismus an ihrem sinkenden Gewerbe festhielten." John Hill Burton, Political and Social Economy (Edinburgh 1849), S. 29.

ersparender Maschinerie anregt, noch die Handwerker vor Elend schützt, noch der Gemeinschaft das Werthvolle des Handwerks erhält.

So spielt sich also diese dramatische Entwicklung in der Wirklichkeit ab; und sicherlich ist diese Wirklichkeit so herzzerreißend, wie sie die glühendste Beredtsamkeit der Volksversammlung nur zu schildern vermag. Vollendet wird aber doch die Tragik erst durch den endgiltigen Nachweis, daß alle die wirklich grausamen Phasen dieses Leidens ganz unnöthig sind und nicht durch den eisernen Gang der industriellen Entwicklung, sondern einfach durch die Annahme dieser „Politik der Abtragung des Deiches" seitens der Arbeiter und der Unternehmer verursacht worden sind. Wir haben keinen einzigen Fall von Verdrängung der Hand- durch Maschinenarbeit ausfindig machen können, in dem es für das überflüssig gewordene Handwerk nicht möglich gewesen wäre, wenigstens einen schmerzlosen Tod zu sterben. Es giebt Industrien, die durch die Einführung von Maschinen ebenso von Grund aus umgewälzt worden sind, wie die Weberei, in denen aber dank einer verschiedenen Politik der betroffenen Gewerkvereine die Handarbeiter nicht nur ihre Existenz behauptet haben, sondern heute beschäftigter, höher gelohnt und geschickter sind, als je zuvor.

Der Verein der Schuhmacher (Amalgamated Society of Cordwainers), eine Organisation, die aus dem achtzehnten Jahrhundert[29] stammt, war bis zum Jahre 1857 vor jedem Eindringen von Maschinen oder neuen Arbeitsprozessen bewahrt geblieben. Die Anwendung der Nähmaschine auf die Schuhmacherei und die weitere Einführung neuer Erfindungen führte in den Jahren von 1857 bis 1874 zu einer vollständigen Umwälzung des Gewerbes. Anfänglich empfand die große Masse der Arbeiter diese Aenderung der Arbeitsbedingungen aufs bitterste; Unternehmer, die neue Maschinen einführten, begegneten oft den unvernünftigsten Forderungen. Der Exekutivausschuß des Gewerkvereins hielt zwar die festgestellte Preisliste für Handarbeit aufrecht, weigerte sich aber mit aller Entschiedenheit, den Widerstand gegen die neuen Arbeitsprozesse gutzuheißen. Er rieth vielmehr unaufhörlich den Mitgliedern des Vereins, die zu den geltenden hohen Sätzen keine Handarbeit fanden, in den neuen Fabriken Arbeit zu jedem Lohne anzunehmen und allmälig eine neue, den veränderten Verhältnissen angepaßte Stücklohnliste auszuarbeiten. Um aber eine solche neue Liste (statement) zu erreichen, rieth er ferner den Mitgliedern, mit den neuen, durch die Fabrik in das Gewerbe eingeführten Arbeitern Hand in Hand zu gehen und sie ohne Be-

[29] Vergl. Geschichte des Trade Unionismus, S. 44, wo ein Zirkular aus dem Jahre 1784 zitirt wird. Die Organisation wurde im Jahre 1862 umgestaltet und nahm im Jahre 1874 den Namen: Amalgamated Society of Boot and Shoe Makers an.

schränkung in ihre Zweigvereine aufzunehmen. So wurde schon im Jahre 1863 beschlossen, „daß die beim Aufzwicken und Zurichten der Nagelungsarbeit beschäftigten Arbeiter, sowie die Fabrikarbeiter als Mitglieder in jede Sektion aufgenommen werden oder selbständige Sektionen bilden können".[30] Diese Politik, welche den Mitgliedern bei jeder Gelegenheit gepredigt wurde, fand schnell und bereitwillig Annahme, so daß der Verein nach wenigen Jahren aus zwei scharf getrennten Klassen von Arbeitern, Handwerkern und Fabrikarbeitern, bestand. Als die letzteren ihre altmodischen Arbeitsgefährten thatsächlich an Zahl überholt hatten, schieden sie zweckmäßigerweise aus und bildeten, wie wir bereits erwähnt haben, einen besonderen Verein: National Union of Boot and Shoe Operatives. Der Verein der Schuhmacher (Amalgamated Society of Cordwainers), der sich jetzt wieder auf die Handwerker beschränkte, hat seither stets dieselbe Politik verfolgt. Er blieb auf bestem Fuße mit dem neuen Verein, da er mit ihm weder um Mitglieder konkurrirte, noch seiner bemerkenswerthen Entwicklung irgend ein Hinderniß in den Weg legte. Wichtiger ist es, daß er seinen Mitgliedern beharrlich verbietet, mit dem neuen Arbeitsprozeß an Billigkeit zu konkurriren. Für einen mit der Hand gearbeiteten Stiefel muß noch der alte Preis gezahlt werden. Diese Politik hat viele Folgen gehabt, die man auf den ersten Blick nicht erwarten würde. Da es den Unternehmern nicht gelang, sich minderwerthige, mit der Hand gearbeitete Waare zu niedrigen Preisen zu verschaffen, so hat sich der Maschinenbetrieb mit Riesenschritten entwickelt. Er hat ein ganz neues Gewerbe geschaffen. Das Festhalten an hohen Preisen für Handarbeit hat die Nachfrage nicht zerstört, sondern ihr vielmehr Dauer und

---

[30] The Trade Sick and Funeral Laws of the Amalgamated Society of Cordwainers (London 1863). Die Aufzwicker bildeten eine besondere Klasse, als im Jahre 1846 das Aufzwicken an die Stelle des Steppens trat. Vergl. das Manifest der Schuhmacher von Leicester, zitirt von Marx, Das Kapital, Band I, Abschnitt IV, Kapitel XIII, Abtheilung 7. Die Arbeiter in der Stiefelfabrikation zerfallen jetzt in die folgenden Klassen: 1. die Zuschneider (clickers), Männer und jugendliche Arbeiter, welche die kleineren Theile des Stiefels und das Obertheil zuschneiden; 2. die Rohstoffzuschneider (rough stuff cutters), die das Sohlenmaterial mit von Maschinen geführten Messern zuschneiden; 3. „Monteure" (fitters), Männer, die die Obertheile in geeignete Stellung für das Abschließen (closing) bringen; 4. Maschinisten (machinists), oft Frauen, die die Obertheile zusammensteppen (close); 5. Aufzwicker, Männer oder jugendliche Arbeiter, die die geschlossenen Obertheile über den Leisten spannen und mit dem Sohlenmaterial verbinden [wird mit der Hand genäht, so heißen diese Arbeiter „makers"; wird genagelt (pegged work, jetzt fast ganz ungebräuchlich), so heißen sie Nagler (pegmen) oder Nieter (rivetters)]; 6. die Zurichter (finishers), die die Kanten schwarz machen, die Sohlen ausputzen und überhaupt die letzte Hand anlegen. Die beiden letzten Klassen bilden die große Mehrheit.

Stabilität gegeben. Da die Unternehmer sehen, daß sie unter allen Umständen die alten Lohnsätze zu zahlen haben würden, mußten sie ihr Augenmerk darauf richten, sich die vorzüglichste Arbeit zu verschaffen, wollten sie ihre Kunden zu dem Kaufe der nothwendigerweise theuren Handarbeit veranlassen. Wer für erstklassige Arbeit anständig bezahlen will, kann daher auch heute noch seine Wünsche befriedigt sehen und bleibt daher den mit der Hand gearbeiteten Stiefeln treu. Diese Handwerker haben sich unterdessen zu einer Elitekörperschaft entwickelt, nicht weil sie ihre Reihen geschlossen haben, sondern weil nur Arbeiter mit langer Ausbildung und seltener Geschicklichkeit zu den anerkannten Lohnsätzen Beschäftigung finden und die hoch vollendete Arbeit verrichten können, die die Arbeitgeber für solche hohe Lohnsätze verlangen. Die Konkurrenz zwischen den Handwerkern führt also zu einer dauernden Ausscheidung der weniger geschickten Elemente, die in ihrer Jugend veranlaßt werden, sich der Maschinenfabrikation zuzuwenden. Die gelernten Handarbeiter haben in Folge dessen bei einer geringen Abnahme an Zahl ihre Preisskala und ihr Durchschnittseinkommen erhöht und das Niveau ihrer Kunstfertigkeit zum mindesten auf gleicher Höhe gehalten. Trotz der fortgesetzten Verbesserungen der der Stiefelfabrikation dienenden Maschinen bleibt der mit der Hand gefertigte Stiefel schließlich doch das Ideal, dem mit ihren gewöhnlicheren Waaren nahe zu kommen Erfinder und Betriebsleiter fortgesetzt bemüht sind.

Diese Analyse der Politik der Schuhmacher (Amalgamated Society of Boot and Shoe Makers) findet eine bemerkenswerthe Bestätigung in dem ähnlichen Beispiel der Papierarbeiter. Vor ungefähr einer Generation sah sich dies alte Gewerbe qualifizirter Handwerker, die seit der Mitte des achtzehnten Jahrhunderts[81] eng geschlossene Vereine bildeten, ernstlich durch die rapide Verbreitung des mit Maschinen gefertigten Papiers bedroht. Außerdem begann nach Aufhebung des Papierzolls im Jahre 1861 die Konkurrenz des Auslandes sich der englischen Papierfabrikation in unangenehmer Weise bemerkbar zu machen; das Vereinigte Königreich, das ein großer Papierexporteur gewesen war, wurde allmälig ein großer Papierimporteur. Die Handarbeiter in der Papierindustrie, die seit undenklichen Zeiten um fünfzehn oder zwanzig Prozent höhere Löhne als die gelernten Handwerker in anderen Gewerben verdient hatten, machten keinen Versuch, die Einführung von Maschinen

[81] „Unser Verein", sagte der Sprecher des ursprünglichen Vereins der Papierarbeiter (Original Society of Papermakers) im Jahre 1891, „ist, wie aus Dokumenten bewiesen werden kann, 150 oder 160 Jahre alt." Ihre ganz archaischen Satzungen sind in dem Anhang zu dem Report of the Committee on Combinations of Workmen, 1825, aufbewahrt und in unserer Geschichte des Trade Unionismus, S. 70, erwähnt.

zur Papierfabrikation zu verhindern oder zu entmuthigen und suchten ebenso wenig die neue Arbeit für ihre Mitglieder zu reserviren. Die Maschinenarbeiter wurden anfänglich als Mitglieder in den Verein der Handarbeiter zugelassen, aber nur wenige traten ein; später fand es (wie bei den Schuhmachern) die neue Klasse von Arbeitern zweckmäßiger, eigene Organisationen zu bilden.[32] Den hochbezahlten Handarbeitern wurde unaufhörlich von den Unternehmern der Rath gegeben, ihre Forderungen zu ermäßigen, um ihnen die Konkurrenz mit den neuen Papierfabriken, die in jeder Grafschaft emporschossen, zu ermöglichen. Bereits im Jahre 1864 ertheilte ihnen ein führender Unternehmer eine bedeutungsvolle Warnung. „Wenn Ihr", so sagte er, „regelrechte Papierfabriken (wie ich auch einrichten werde, wenn ich von den Bütten weggetrieben bin) um Euch her entstehen seht . . ., dann denkt an die alte Fabel von der Henne mit den goldenen Eiern . . ., damit Ihr nicht . . . Eure jetzige Stellung einbüßt."[33] „Wie können wir mit dem Maschinenpapier konkurriren, wenn die Löhne nicht reduzirt werden?" fragte ein Papiermühlenbesitzer im Jahre 1891. „Der beste Weg, den Ihr einschlagen könnt", antwortete der Wortführer der Arbeiter darauf, „besteht darin, die Qualität und den Preis des mit der Hand gemachten Papiers hochzuhalten."[34] Der Gewerkverein hat diese Politik mit großer Konsequenz durchgeführt. Anstatt eine Herabsetzung der Löhne seiner Mitglieder zu gestatten, hat er vielmehr jede Gelegenheit benützt, sie zu erhöhen. „Wir haben niemals eine Lohnreduktion im Papiergewerbe gehabt", erklärte der Sekretär der Arbeiter im Jahre 1874.[35] „Im Jahre 1839", erklärte ein führender Unternehmer dem Schiedsrichter, „fand eine Lohnerhöhung statt, im Jahre 1853 eine kleine Veränderung, im Jahre 1854

---

[32] Im Jahre 1874 wurde festgestellt, daß „der Verein aus ca. 700 Mitgliedern bestand, von denen 420 in Büttenpapiermühlen beschäftigt waren", die erstere Zahl umfaßte einen sehr großen Theil des ganzen Handgewerbes, die letztere nur einen winzigen Bruchtheil des Maschinengewerbes (Report of Arbitration on the Question of an Advance in Wages . . . 10. Juli 1874, Maidstone 1874, S. 58). Zur Zeit (1897) sind die Maschinenarbeiter in zwei getrennten Vereinen organisirt, dem starken Amalgamirten Verein der Papierarbeiter (Amalgamated Society of Papermakers) im Süden Englands, und dem Nationalen Verein der Papiermühlenarbeiter (National Union of Paper Mill Workers of Great Britain and Ireland), einem schwächeren Verein, dessen Mitglieder hauptsächlich im Norden Englands und in Schottland wohnen.

[33] Notes of Proceedings at a Meeting of Paper Manufacturers and Journeymen Papermakers Relative to an Advance in Wages (Maidstone 1864), S. 34.

[34] Report of Arbitration Meeting between Employers and Employed in the Handmade Paper Trade . . . am 29. Januar 1891 (Maidstone 1891), S. 65.

[35] Arbitration Report von 1874, S. 14, 17. „Niemals hat es in der Geschichte des Gewerbes eine Preisreduktion gegeben." — Report of Meeting of Employers and Employed . . . am 15. September 1884 (Maidstone 1884), S. 18.

eine kleine Erhöhung, eine andere Erhöhung im Jahre 1865, im Jahre 1869 eine kleine Erhöhung, da Biergeld statt Bier gegeben wurde.... So hat es also von 1838 bis 1872 drei oder vier Lohnerhöhungen gegeben, und im Jahre 1872 wurde eine Lohnerhöhung von sechs Pence für den Tag ohne große Umstände von den Unternehmern gewährt.“ [36] Der Lohn eines Büttenarbeiters erster Klasse für ein Tagewerk beträgt jetzt in einer Papiermühle in Kent sechs Schilling fünf Pence gegen vier Schilling sieben Pence im Jahre 1840. [37] Es ist interessant, daß die Arbeiter ihre Stellung in dieser Angelegenheit mit der der Schuhmacher (Amalgamated Society of Cordwainers) vergleichen und mit denselben Gründen rechtfertigen. „Ohne Zweifel“, erklärte ihr Sprecher im Jahre 1891, „wird das von Handarbeit hergestellte Papier seinen Platz auf dem Markte behaupten. In vielen Zweigen unserer Industrie spielen die Maschinen bei der Produktion der verschiedenen Waaren jetzt eine bedeutende Rolle . . . wenn man aber einen hervorragenden Artikel vom selben Material haben will, muß er von Handarbeit gemacht sein. . . . Dasselbe gilt für das Schuhgewerbe. Handarbeitende Schuhmacher verdienen jetzt höhere Löhne als je zuvor in der Geschichte ihres Gewerbes. Ihre Dienste sind seit der Einführung der Maschinen, die jetzt alle Schuhtheile und alle Arten von Schuhen herstellen, viel wichtiger und werthvoller geworden. Wenn man einen wirklich guten Schuh haben will, muß er von der Hand gearbeitet sein. Meiner Ansicht nach . . . geht es dem handgefertigten Papier ebenso. Wenn man einen vortrefflichen Artikel haben will, kauft man trotz der Kosten handgefertigtes Papier.“ [38] Daß diese Politik in der Papierindustrie von Erfolg begleitet gewesen ist, wird von allen Seiten zugegeben. Das strenge Festhalten an den höheren Lohnsätzen für handgefertigtes Papier hat die Einführung von Maschinen überall, wo nur Maschinen anwendbar waren, ganz außerordentlich befördert. Die Fabrikation von Papier mittelst Maschinen hat sich daher zum großen Vortheil des Publikums rapid entwickelt, dem die Verbilligung der Waare für den gewöhnlichen Gebrauch zu Gute kommt. Diese ungeheure Produktionssteigerung hat aber den Handel in besserem handgefertigtem Papier durchaus nicht geschädigt. Die Fabrikanten desselben haben keine Versuche gemacht, an Billigkeit mit dem Maschinenpapier zu konkurriren; sie, wie ihre Arbeiter haben es vielmehr vorgezogen, ihre Aufmerksamkeit auf die Erzeugung eines der Qualität nach möglichst davon verschiedenen Papiers zu richten. Die Resultate waren im höchsten Grade bemerkenswerth. Statt, wie man im Jahre 1860 erwartete, alle Handpapiermühlen „im ganzen Lande schließen zu müssen“, waren im Jahre 1874, wie dem

[36] Arbitration Report von 1891, S. 45—46.

[37] Vergl. die Tafel der Lohnsätze in dem Arbitration Report von 1874, S. 38.

[38] Arbitration Report von 1891, S. 10.

Schiedsrichter mitgetheilt wurde, thatsächlich bedeutend mehr Bütten im Betrieb, als je zuvor, hatte im Jahre 1891 sich die Zahl der Bütten und der Absatz noch weiter vergrößert und „waren die letzten sechzehn Jahre die erfolgreichsten Jahre, die das Gewerbe je gekannt hat".[39] Die Unternehmer geben dies alles in vollem Umfang zu. „Die Fabrikanten haben", erklärte ihr Wortführer im Jahre 1891, „in den früheren Zeiten niemals so große Gewinne erzielt, wie seitdem. Mein Vater z. B., der eine gute Papiermühle hatte, verdiente damit kaum seinen Lebensunterhalt."[40] Zu gleicher Zeit ist die Schnelligkeit und Ständigkeit der Arbeit stetig gewachsen, so daß die thatsächliche Jahresproduktion in Pfunden Papier pro Arbeiter in den am besten eingerichteten Mühlen jetzt größer ist, als je zuvor in der Geschichte des Gewerbes. Das Gedeihen der Unternehmer hat, wie ihr führender Vertreter im Jahre 1891 auseinandersetzte, „zwei Ursachen gehabt. Einmal hat die Nüchternheit und Solidität der Arbeiter sehr zugenommen; die anderen anwesenden Herren werden, wie ich glaube, diese Behauptung bestätigen. Es hat Zeiten gegeben, in denen sie wochenlang nicht länger als fünf Tage pro Woche arbeiteten. . . . Das ist der eine Hauptgrund, dem ich unsere Prosperität zuschreibe. . . . Die andere Ursache ist die Einführung von Verbesserungen durch die Unternehmer. Die Mühlen sind heutzutage ganz anders eingerichtet, als früher. . . . Die Arbeiter können jetzt leichter sieben Tagewerke in einer Woche fertig bringen, als vor einigen Jahren sechs. . . . Früher gab es in unseren Mühlen zahlreiche Betriebsstörungen. . . . Alle diese Dinge sind jetzt geändert."[41] Wir sehen also, daß trotz der ungünstigen Einflüsse, die, wie wir in einem späteren Kapitel auseinandersetzen werden, durch die von den Gewerkvereinen durchgesetzte Beschränkung der Zahl und durch das Monopol der alt etablirten Unternehmer ausgeübt wurden, die in der Handindustrie durchgesetzte hohe Lebenshaltung weder den Unterhalt der Arbeiter, noch den der Arbeitgeber irgendwie zerstört hat, sondern vielmehr von einem entschiedenen Fortschritt in ihrem Gedeihen und einer klaren Trennung des alten Produktes von dem neuen begleitet gewesen ist. Die Politik, gleichzeitig die Qualität und den Preis des handgefertigten Artikels hochzuhalten, hat die Einführung von Maschinen in das Gewerbe entschieden begünstigt und sich in der That als die Rettung für das Gewerbe des Handpapierarbeiters erwiesen.

Der Verein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) hat gegenüber der Einführung der „Ringspinn-

---

[39] Arbitration Report von 1891, S. 30.

[40] Ebendas. S. 46.

[41] Ebendas. S. 50—51. In der Handpapierindustrie ist ein Tagewerk (a day's work) eine bestimmte Quantität Papier, die nach Format und Gewicht verschieden ist. Es hat nichts mit der Arbeitszeit zu thun.

maschine", einer genialen Umgestaltung der alten „Drosselmaschine", die ungefähr seit 1881 datirt, fast die gleiche Politik beobachtet. Durch die Ersetzung der „Mule" durch den „Ringrahmen" (ring frame) wurde es möglich, bei der Fabrikation bestimmter Nummern von Baumwollgarn (die gröberen Mulegarne bis Nr. 50) die erforderliche Geschicklichkeit und Anstrengung bedeutend zu reduziren. Wozu früher die konzentrirte Aufmerksamkeit eines hochqualifizirten Arbeiters erforderlich war, dafür genügen jetzt die Fähigkeiten einer ungelernten Arbeiterin. Wäre diese Erfindung vor fünfzig Jahren gemacht worden, so würden die Mulespinner sich ohne Zweifel mit allen Kräften ihrer Einführung widersetzt und die Frauen von jeder Betheiligung an der Baumwollspinnerei auszuschließen versucht haben. Man machte aber keinen solchen Versuch, ja dachte nicht einmal daran. Obschon der Gewerkverein der Baumwollspinner besonders durch seine enge Verbindung mit den Webern und Kardirraumarbeitern jetzt eine viel wirksamere Kontrolle über die Industrie ausübt als je zuvor, so hat er doch während der letzten fünfzehn Jahre der Entwicklung des Ringspinnens durch Frauen kein Hinderniß in den Weg gelegt.[42] Die erwachsenen männlichen Spinner mit ihrem Wocheneinkommen von 2 Pfund konnten thatsächlich nicht eine Arbeit für sich in Anspruch nehmen, die von Frauen für 15 Schilling wöchentlich verrichtet werden konnte. Sie hätten allerdings den Versuch machen können, durch eine Herabsetzung ihrer Lohnsätze die Neuerung von sich abzuwehren und dadurch die Unternehmer von der Aenderung zurückzuhalten. Zwei Generationen früher hatten, wie wir sahen, die Handweber diese Politik befolgt. Der Verein der Baumwollspinner schlug einen ganz abweichenden Weg ein. Wenn sich ein Unternehmer beklagte, daß er nicht länger mit seinen Konkurrenten, die die Ringspinnmaschine eingeführt hatten, konkurriren könne, wenn nicht die Mulespinner eine Reduktion ihres Lohnsatzes annehmen wollten, so wurde ihm mitgetheilt, daß ein „Abtragen des Deiches" unter keinen Umständen gestattet werden würde. Man bot ihm, wie wir schon angeführt haben, eine Revision der Stücklohnliste an, um ihn dadurch zur Einführung einer größeren Betriebsgeschwindigkeit und komplizirterer Mulen zu veranlassen. Damit war dann den Mulespinnern Gelegenheit gegeben, durch Steigerung ihrer Geschicklichkeit zugleich die Produktion der Maschine und ihr eigenes Einkommen zu erhöhen. Kurz, die Baumwollspinner zogen es wie die Handarbeiter des Schuhgewerbes vor, der Konkurrenz eines neuen Arbeitsprozesses durch die Steigerung ihrer eigenen Leistungsfähigkeit, statt durch die Herabsetzung ihrer Lebenshaltung zu begegnen.

[42] Die Ringspinnmaschinenarbeiter wurden in den Verein der Kardirraumarbeiter (Amalgamated Association of Card and Blowing Room Operatives) unter Zustimmung der Beamten der Spinner aufgenommen, weil derselbe die für sie geeignetste Textilorganisation war.

Das Resultat dieses Vorgehens war, daß, von besonderen Umständen abgesehen, die Mule im Großen und Ganzen ihr Gebiet behauptet hat. Die Zahl der Mulespinner bleibt wie die der Schuhhandwerker fast unverändert; dabei machen sie durchaus keinen Versuch oder hegen auch nur den Wunsch, das Gewerbe gegen Neueintretende zu schließen. Wie die Schuhmacher unterliegen nämlich die Mulespinner einem konstanten Ausleseprozeß, da die Unternehmer bei der Höhe der Lohnsätze natürlich nur die geschicktesten Arbeiter annehmen wollen.

In einem Punkte ist aber die Taktik der Baumwollspinner gegenüber der Ringspinnmaschine und die der Papierhandarbeiter gegenüber der Maschine nicht so geschickt gewesen, wie die der Schuhhandwerker gegenüber dem Fabriksystem. Der Verein der Schuhmacher (Amalgamated Society of Cordwainers) suchte, wie wir sahen, mit allen Kräften die neue Klasse der Fabrikarbeiter[48] zu organisiren, damit dieselben möglichst schnell in den Besitz eines neuen, ihrer Handfertigkeit und Kraftanstrengung entsprechenden Standardlohnsatzes kämen. Das ist offenbar zur Aufrechterhaltung des Standardlohnsatzes absolut nothwendig. Die Einführung eines neuen Arbeitsprozesses muß im Allgemeinen als ein Vortheil für die Gemeinschaft gelten, wenn er wirklich Arbeit erspart oder eine haushälterische Anwendung der Handfertigkeit ermöglicht. Die Sache liegt aber ganz anders, wenn der Unternehmer den einen Prozeß nicht deshalb bevorzugt, weil er eine wirkliche Ersparniß menschlicher Arbeitskraft bedeutet, sondern weil er die Möglichkeit gewährt, eine hilflose Klasse von Arbeitern zu Hungerlöhnen zu beschäftigen. Wenn also die Löhne der in dem neuen Prozeß beschäftigten Arbeiter nicht ausreichen, sie auf dem erforderlichen neuen Niveau von Handfertigkeit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, dann muß der neue Prozeß in gewisser Hinsicht in der Gesellschaft ein Schmarotzerleben führen. Wenn die Tochter eines Mulespinners, um ein konkretes Beispiel anzuführen, die in einem verhältnißmäßig behaglichen Heim für den Betrag von 15 Schilling pro Woche unterhalten wird, ihre Dienste als Arbeiterin an der Ringspinnmaschine für 10 Schilling die Woche anbietet, so muß die Konkurrenz zwischen der Mule und der Ringspinnmaschine mit Recht als unlauter bezeichnet werden. Wenn das Mädchen sich von den 10 Schilling zu erhalten hätte, würde ihre Kraft, ihre Fähigkeit zur Aufmerksamkeit, die Regelmäßigkeit ihrer Thätigkeit, vielleicht auch ihre Ehrbarkeit unvermeidlich leiden. Sie könnte außerdem mit einem solchen Lohne keine

---

[48] „Zuschneider, Rohstoffzuschneider, Aufzwicker, Zurichter und Maschinisten im Schuhgewerbe sind zum Eintritt in den Verein berechtigt. Alle Frauen, die im Schuhgewerbe thätig sind, sollen unter den gleichen Bedingungen wie die Männer aufgenommen werden und als Mitglieder dieselben Rechte haben." Resolution der National Union of Boot and Shoe Operatives' Conference, 16. September 1872.

neue Generation von Arbeiterinnen an der Ringspinnmaschine aufziehen, die sie seinerzeit ersetzen könnten. So lange der schlecht bezahlte Arbeiter noch von anderer Seite unterhalten wird — bei Frauen und Kindern wohl die Regel — erhält der Unternehmer thatsächlich eine Prämie zu Gunsten einer besonderen Produktionsweise, und die Gemeinschaft hat keine Garantie dafür, daß die Konkurrenz zwischen den Prozessen zum Siege des tauglichsten von ihnen führen wird. „Ganze Industrien folgen so vielleicht", um die gewichtigen Worte der Armenkommission (Poor Law Commission) von 1834 zu gebrauchen, „nicht dem Strich der Kohlenflötze und dem Laufe der Ströme, sondern dem Pauperismus: sie blühen vielleicht wie Schwämme, die aus der Fäulniß entstehen, in Folge von Uebelständen, die alle anderen Interessen des Ortes, wo sie betrieben werden, zerstören, und hören in besser verwalteten Distrikten in Folge der besseren Verwaltung auf."[44] Vom Standpunkt der Gesellschaft aus ist es daher eine Lebensfrage, daß das Lohnniveau hoch genug bleibt, um die neuen Arbeiter zu erhalten, mag die von dem neuen Prozeß erforderte Fertigkeit und Kraft auch noch so gering sein. Vom Standpunkt der in dem alten Arbeitsprozeß beschäftigten Arbeiter aus ist es offenbar von der größten Bedeutung, daß der neue Prozeß nicht durch eine Prämie, wie wir sie eben beschrieben haben, einen künstlichen Antrieb erhält.

Dieser Gedankengang, auf den wir in dem Kapitel „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten des Gewerkvereinswesens" zurückkommen werden, erobert sich nur langsam die Köpfe der Mulespinner. Abweichend von dem Verein der Schuhmacher (Amalgamated Society of Cordwainers) gab sich der Verein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) keine Mühe, seine neuen Konkurrenten, die weiblichen Arbeiter an der Ringspinnmaschine, zu organisiren. Er ließ die Arbeitgeber diesen Arbeiterinnen Löhne nach Belieben zahlen. Nach fünfzehnjähriger Erfahrung fängt indeß dieser Gedanke an, den Beamten der Baumwollspinner aufzudämmern, obschon bisher noch über kein positives Vorgehen ihrerseits zu berichten ist.[45] Der

[44] First Report of Poor Law Commissioners, 1834, S. 65 des Wiederabdrucks von 1884 (H. C. 347).

[45] So findet sich im Mai 1896 in dem Organ des Vereins der Baumwollspinner der folgende Warnruf: „In der Ringspinnerei sind die Unternehmer und ihre Agenten in Angelegenheiten der Lohn- und Preisfestsetzung thatsächlich Alleinherrscher gewesen, da sie von Seiten der Gewerkvereine und der Beamten keinen Widerstand fanden. Unter diesen Umständen sind sie natürlich ängstlich besorgt gewesen, den Arbeitern an der Ringspinnmaschine möglichst geringe Löhne zu zahlen. . . . Die rapide Entwicklung dieser Art Spinnerei hindert die Ausbreitung der Mulespinnerei und schädigt so die Aussichten der jungen Anknüpfer von heute. Der Verein der Spinner hat einen großen Fehler gemacht, indem er sich nicht darum bemühte, diese Ringspinner zu Mitgliedern seines Vereins zu ge-

altmodischen, geschlossenen Korporation der Papierhandarbeiter ist allerdings niemals der Gedanke gekommen, daß sie überhaupt zu der Aufgabe berufen wäre, schon in ihrem eigenen Interesse die verhältnißmäßig wenig qualifizirten Arbeiter in den Papiermühlen mit Maschinenbetrieb im Norden Englands bei ihrem Streben nach einem Standardlohnsatz zu unterstützen. Ebenso wenig denkt der Verein der Schneider (Amalgamated Society of Tailors) daran, die Organisation der schlecht bezahlten Arbeiterinnen der Kleiderfabriken zu unternehmen.

In allen den Fällen, in denen qualifizirte Arbeit durch ungelernte ersetzt wird, müssen also, wie wir sehen, die Handarbeiter keinen Anspruch auf Beschäftigung in dem neuen Arbeitsprozeß erheben und ebenso wenig mit der Maschinenarbeit an Billigkeit zu konkurriren versuchen, falls sie ihre Lebenshaltung bewahren wollen. Die Handarbeiter im Schuhgewerbe und in der Papierindustrie und die Baumwollspinner sind auf verschiedenen Wegen zu dieser Taktik gelangt: sie streben mit aller Entschiedenheit darnach, die alte Lohnrate für die alte Arbeit aufrechtzuhalten; überlassen freiwillig der Maschine alle Theile des Gewerbes, für die sie geeignet ist; und konzentriren mehr und mehr ihre Aufmerksamkeit darauf, die besonderen Eigenschaften der von ihnen gefertigten besonderen Waaren zu erhalten und auszubilden. Dieser aufgeklärte Egoismus bedarf aber vom ökonomischen Standpunkt aus der Ergänzung durch die Berücksichtigung der Ansprüche der anderen Arbeiterklassen. Der Gewerkvereinler fängt an zu begreifen, daß er ein großes Interesse daran hat, die Standardlohnsätze der übrigen Sektionen der Arbeiter gegen Angriffe zu vertheidigen. Das logische Resultat der Gewerkvereinserfahrung in diesen schwierigen Fällen scheint in der That auf die Forderung eines Minimalstandardlohnsatzes für eine bestimmte Kraftausgabe ohne Rücksicht auf die Art der Arbeit hinauszulaufen, so daß unter keinen Umständen eine Sektion der Arbeiter unter das Niveau einer ausreichenden Lebenshaltung herabgedrückt werden könnte.[46] In allen Fällen, in denen ein Unternehmer höhere Arbeit durch niedrigere ersetzen will, kann die Gemeinschaft nur durch die Erzwingung eines solchen Minimalsatzes die verderblichen Prämien unterdrücken, die einzelnen Gewerben und Arbeitsprozessen ohne Rücksicht auf ihre soziale Nützlichkeit dadurch gewährt werden, daß die Arbeiter theilweise durch andere Hilfsquellen als ihre Löhne erhalten werden.[47]

---

winnen und eine Lohnliste für diese Klasse von Arbeitern aufzustellen." Cotton Factory Times, 15. Mai 1896.

[46] Eine ausführlichere Darlegung dieses schwierigen Punktes der Gewerkvereinstheorie findet der Leser in dem Kapitel: „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten des Gewerkvereinswesens."

[47] Die Forderung der Unternehmer, daß ein Arbeiter zwei oder mehr Maschinen bedienen soll, fällt, ökonomisch betrachtet, eher in die Kategorie: „Be-

schleunigung des Arbeitsprozesses", als in die andere der „Aenderung eines Arbeitsprozesses" und ist daher schon in dem Kapitel „Der Standardlohnsatz" mittelbar behandelt worden. Die herkömmliche Abneigung der Lohnarbeiter gegen alle Arbeit sparenden Neuerungen verbindet sich hier mit der noch stärkeren Abneigung gegen ein Vorgehen, das gewöhnlich auf einen Versuch hinausläuft, den Standardlohnsatz durch die Forderung größerer körperlicher oder geistiger Anstrengung für dasselbe Geld zu umgehen. So protestiren die Fuhrleute, die im Zeitlohn stehen und einen Lohnsatz erhalten, für den sie gewohnt sind nur einen Wagen und ein Pferd zu bedienen, energisch dagegen, daß man von einem Arbeiter die Bedienung zweier Fahrzeuge verlangt. Dasselbe Gefühl beherrscht auch die Stücklohnarbeiter, ausgenommen wenn sie den ausreichenden Schutz einer Standardliste genießen und daher überzeugt sein können, daß eine Steigerung der Tagesarbeit und des Tageseinkommens nicht von einer Reduktion der Lohnsätze gefolgt sein wird. Die Glasgower Baumwollweberinnen, die so gut wie unorganisirt sind und deren Stücklohnsätze, durch keine wirksame Liste geschützt, stets auf das Niveau von Subsistenzlöhnen herabzusinken die Tendenz haben, weigern sich hartnäckig, mehr als einen Webstuhl zu bedienen. Die Baumwollweber von Lancashire dagegen, Männer wie Frauen, die sich voll Zuversicht auf ihren starken Gewerkverein und ihre Standardlisten verlassen können, bedienen bereitwillig so viel Webstühle — 2, 4 und sogar 6 — als sie physisch vermögen. (Vergl. Sidney Webb, The Alleged Difference between the Wages of Men and Women, Economic Journal, Dezember 1891.) Der Versuch der Unternehmer, die Maschinenbauer zu veranlassen, mehr als eine Drehbank oder andere Maschine zu bedienen, hat zu vielen Reibereien geführt. In diesem Falle ist uns nicht klar, worin eigentlich der Streitpunkt besteht. Wenn der Vorschlag dahin geht, daß die Maschinenbauer für den bisher für die Bedienung einer einzigen Maschine gezahlten Lohn in Zukunft zwei bedienen sollen, so handelt es sich nur um einen Versuch, den Standardlohnsatz zu reduziren, und die Arbeiter leisten ganz natürlich demselben Widerstand. Wir können es nicht herausfinden, ob die Unternehmer es klar gemacht haben, daß sie die Zeitlöhne — beispielsweise auf das anderthalbfache — zu erhöhen vorschlagen, wenn zwei Maschinen bedient werden, oder ob sie bereit sind, eine Standardstücklohnliste aufzusetzen, die den Arbeitern automatisch eine der gesteigerten Kraftausgabe entsprechende Einkommensteigerung sichern würde, und sich zu der Beobachtung derselben zu verpflichten. Wenn einer von diesen beiden Wegen eingeschlagen würde, so wäre unserer Ansicht nach kein Grund vorhanden, weshalb die Maschinenbauer nicht wie die Baumwollweber bereitwillig so viel Maschinen bedienen sollten, als sie ohne übermäßige Anstrengung vermöchten. Wenn die Unternehmer den Anspruch erheben, einem Arbeiter so viel Maschinen zuzuweisen, als ihnen gut scheint, ohne sich mit den Beamten des Gewerkvereins über besondere Lohnsätze zu einigen, so heißt dies einfach das elementare Recht der kollektiven Vertragschließung bestreiten, und ein solches Vorgehen wird dementsprechend bekämpft werden.

Neuntes Kapitel.

Ständigkeit der Beschäftigung.

Die Gewerkvereinsregeln, die wir in den vorausgehenden Kapiteln dargestellt haben, beschäftigen sich ausschließlich mit der Vertheidigung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen; das Problem der Arbeitslosigkeit blieb von ihnen unberührt. Ein Standardlohnsatz, ein Normalarbeitstag und unfallsichere und hygienische Arbeitsbedingungen sind werthlos, wenn es an Arbeit fehlt. „Wir geben bereitwillig zu", sagten die Maschinenbauer im Jahre 1851 und die Holzschuharbeiter im Jahre 1872, „daß unsere Mitglieder, so lange sie beschäftigt sind, sich den nothwendigen Lebensunterhalt zu schaffen vermögen. Trotzdem lebt jeder, der an die Zukunft denkt, in der steten Furcht, daß seine Arbeit vielleicht nicht ständig sein wird, daß er morgen arbeitslos sein kann, daß alle seine sorgfältig ausgedachten Einrichtungen häuslicher Behaglichkeit umgestürzt werden und sich seine Hoffnungen, in einigen Jahren durch fortgesetzten Fleiß und unaufhörliche Sparsamkeit sich eine sichere Stellung zu verschaffen, als Träume erweisen können. Wie viel liegt in dem Worte ‚Ständigkeit', und wie nothwendig ist es, daß wir sie zum leitenden Grundsatz unseres Vereins machen."[1] „In einem Gewerbe, das größeren Schwankungen unterworfen ist", sagen die Schneider, „sind viele Arbeiter, die für ihre Lebensbedürfnisse von ihrer täglichen Arbeit abhängen, oft in der schlechtesten Jahreszeit arbeitslos. Sie wandern auf der Suche nach Arbeit von Stadt zu Stadt, von Dorf zu Dorf, aber leider vergebens. Dies dauert so lange, bis sich endlich der Gedanke: Wann und wie werde ich mich aus dieser Erniedrigung retten? wie ein Alb auf den Geist des ehrlichen Mannes legt."[2]

[1] Vorrede zu den Rules and Regulations of the Amalgamated Society of Engineers (London 1851) und ebenfalls zu den Rules of the Rochdale Operative Cloggers' Society (Rochdale 1872). Derselbe Satz mit einigen Aenderungen im Wortlaut findet sich auch in den Satzungen anderer Gewerkvereine. (Die Holzschuharbeiter [cloggers] verfertigen die „clogs", Holzschuhe, die von den Arbeitern in Lancashire gewöhnlich auf der Straße getragen werden.)

[2] Vorrede zu den Rules of the Amalgamated Society of Tailors (Manchester 1893).

Hier berühren wir bei unserer Analyse der Gewerkvereinsregeln den „todten Punkt". Trotz der wesentlichen Bedeutung dieser Frage für Leute, die für ihren ganzen Lebensunterhalt von ihrem Wochenlohn abhängen, hat bisher noch kein Gewerkverein eine Regel entworfen, welche die Ständigkeit des Lebensunterhaltes als eine Arbeitsbedingung statuirt hätte.

Auf den ersten Blick könnte es scheinen, als ob für den Arbeiter das beste Mittel, die Ständigkeit der Beschäftigung zu erreichen, darin bestände, nur unter der Bedingung dem Arbeitgeber seine Dienste anzubieten, daß derselbe mit ihm einen Vertrag auf eine bestimmte längere Zeit abschlösse. Die Gewerkvereinler haben diesen Weg nicht eingeschlagen. Dienstverträge von langer Zeitdauer waren einst in vielen Gewerben der Brauch, und Landarbeiter werden auch jetzt noch in einigen Theilen unseres Landes für ein ganzes Jahr engagirt. Die moderne Industrie mit ihrer Beweglichkeit und ihren Wechseln ist einer solchen Ständigkeit feindlich, und die Unternehmer ziehen heutzutage Arbeitsverträge von kürzester Dauer vor. Sie bestehen häufig auf dem Rechte, ihre Arbeiter auf eine Kündigung von wenigen Stunden zu entlassen. Die Gewerkvereine haben dieser Tendenz nichts in den Weg gelegt, gewöhnlich sie sogar unterstützt. Die Kohlenbergleute von Northumberland und Durham haben hart gekämpft, um sich von ihrem Jahresdienste (yearly bond) zu befreien; die Töpfer von Staffordshire warfen voll Begeisterung das Joch ihres Jahresvertrages (annual hiring) ab; die monatlichen Lohnzahlungen (monthly pays), die einst in allen Berufen in Kraft waren, wurden durch wöchentliche oder höchstens vierzehntägige ersetzt; und viele Gewerkvereine haben zu verschiedenen Zeiten ausdrücklich ihren Mitgliedern verboten, längere Dienstverträge abzuschließen, ein Verbot, das mit diesem Brauch verschwunden ist.[3]

Diese Taktik bedarf bei einiger Kenntniß der Stellung der Gewerkvereine keiner Erklärung. Der Jahresvertrag bedeutete in der Praxis den

[3] So hat der schottische Verein der Eisenformer (Scottish Ironmoulders' Society) seit 1838 Dienstverträge von längerer Dauer als „von Zahltag zu Zahltag" verboten. Das jetzt giltige Statut (von 1892) bestimmt: „Kein Mitglied des Vereins darf weder direkt noch indirekt einen Dienstvertrag von längerer Dauer als von Zahltag zu Zahltag ohne die besondere Erlaubniß der Exekutive abschließen." Der Verein der Wagenbauer (United Kingdom Society of Coachmakers), in dem die Regelung des Gegenstandes von 1840 datirt, bestimmt jetzt (in der Ausgabe von 1896), daß „kein Mitglied bei Strafe der Ausstoßung sich kontraktlich binden dürfe". Die Glasgower Zinnblecharbeiter verboten den Mitgliedern ihres Vereins in einem Paragraphen, sich durch einen besonderen Vertrag des Rechtes der zweiwöchentlichen Kündigung zu begeben; die Maler von Liverpool setzten die Kündigungsfrist auf eine Woche fest. — Report on Trade Societies and Strikes von der Social Science Association (London 1860), S. 133, 297.

Abschluß eines besonderen Vertrages zwischen dem Unternehmer und jedem einzelnen Arbeiter und war, besonders wenn die verschiedenen Dienstjahre nicht am gleichen Tage abliefen, mit der kollektiven Vertragschließung unvereinbar. Außerdem war aber der Arbeiter nach Abschluß des Vertrages, wenigstens für die Dauer der Kündigungszeit, in Betreff der Auslegung der Arbeitsbedingungen thatsächlich ganz in der Hand des Unternehmers. Der Arbeitsvertrag enthält selten ausdrückliche Bestimmungen über andere Punkte als die Lohnhöhe und vielleicht die Länge der Arbeitszeit; dagegen wird immer stillschweigend vorausgesetzt, daß der Lohnarbeiter sich verpflichtet, allen gesetzlichen und vernünftigen Befehlen seines „Herrn" zu gehorchen. Gerade durch sein Recht, seine Arbeitsstelle zu verlassen, wann er will, unterscheidet sich der Arbeiter von dem Sklaven. Wenn er aber dies Recht aufgiebt und sich für eine lange Zeit thatsächlich allen Bedingungen unterwirft, die ihm der Unternehmer mit Ausnahme der ausdrücklich im Vertrag stipulirten aufzuerlegen beliebt, so verliert offenbar der Gewerkverein alle Macht, ihn gegen ökonomische Unterdrückung zu schützen.[4] Die kürzestmögliche Dienstzeit, die durch tägliche oder wöchentliche Kündigung von beiden Parteien geendigt werden kann, ist daher aus verschiedenen Gründen von Unternehmern wie Gewerkvereinlern bevorzugt worden.[5] Damit ist noch nicht gesagt, daß in der großen Mehrheit der Industrien die Unternehmer fortgesetzt ihre Arbeiter und die Arbeiter ihre Arbeitgeber wechseln. Ueberall wo kostbare und komplizirte Maschinen gebraucht werden und wo die Arbeitsprozesse verschiedener Gruppen von Arbeitern in einander greifen, macht es sich für den Unternehmer bezahlt, selbst gegen ein Geldopfer die Dienste derselben Arbeiter zu behalten, die sein Geschäft und einander kennen. In diesen Gewerben kann also jeder Arbeiter von guter Führung darauf rechnen, so lange beschäftigt zu werden, als sein Arbeitgeber Beschäftigung für ihn hat.

In anderen Industrien giebt der Mangel an einem länger dauernden Vertrage zwischen Arbeitgeber und Arbeiter dem ersteren die Freiheit, seine Arbeit heute dieser, morgen jener Gruppe von Arbeitern zur Ausführung zu

---

[4] Wir kehren zu dieser Seite des Arbeitsvertrages in dem Kapitel: „Das Feilschen des Marktes" zurück.

[5] Besonders verschärft wurde der Jahresdienst bei den Kohlenbergleuten noch dadurch, daß die Arbeiter sich für ein ganzes Jahr verpflichten mußten, zu jeder Zeit nach den Anweisungen der Unternehmer Kohle zu hauen, daß aber die Unternehmer sich nicht verpflichteten, ihnen ständige Beschäftigung zu geben, und die Belegschaft nach Gutdünken feiern lassen konnten. (R. Fynes, The Miners of Northumberland and Durham, Blyth 1873). Einer ähnlichen Einseitigkeit begegnet man in anderen alten Miethskontrakten. Die Hauptbeispiele für wirklich zweiseitige Verträge von langer Dauer findet man bei Dienstboten, Seeleuten und Maschinenarbeitern, die eine Arbeit im Ausland auszuführen haben.

übertragen. Wenn Arbeit den Arbeitern mit nach Hause gegeben wird, dann kann der Unternehmer seine Arbeiten nach Belieben in kleinen Stücken abwechselnd an die verschiedenen Familien austheilen. Ein Großkonfektionär im Osten Londons hat so Hunderte von verschiedenen Familien an der Hand, unter die sein Werkmeister seine Aufträge nach Willkür vertheilt. Die Londoner Dockgesellschaften wenden für ihre gelegentliche Arbeit wesentlich dasselbe System an; der Werkmeister wählt zu bestimmten Zeiten des Tages frische Gruppen von Arbeitern aus der an den Dockthoren sich drängenden Schaar von Bewerbern. Heimarbeiter und Dockarbeiter haben die nominelle Freiheit, sich anderswo Arbeit zu suchen, wenn sie von ihrem gewöhnlichen Arbeitgeber nicht beschäftigt werden. Da sie aber bei Strafe, von der Liste gestrichen zu werden, zu bestimmten Stunden um Arbeit bitten müssen, so verlieren sie in der That jede Aussicht, anderswo Arbeit zu erhalten.[6] Dieser außerordentliche Mangel an Ständigkeit der Beschäftigung ist nicht nur auf die ungelernten oder niedrig bezahlten Heimarbeiter beschränkt. In vielen qualifizirten Gewerben, wo die Arbeit von einzelnen Arbeitern und im Stücklohn verrichtet wird, müssen die Arbeiter in der Werkstatt des Unternehmers bleiben oder stets zu seiner Verfügung stehen, ohne daß ihnen Beschäftigung oder Lohn garantirt wird. „Einige Firmen", über die der Vertreter der Sheffielder Gewerbe der königlichen Arbeitskommission Bericht erstattete, „verlangen von ihren Arbeitern, daß sich dieselben zu bestimmten Stunden des Tages bei den Geschäftsleitern einstellen, um Arbeit entgegenzunehmen. Nachdem sie die Arbeitsstelle am Morgen betreten haben, werden die Thore geschlossen, und

[6] The Docks von Beatrice Potter (Mrs. Sidney Webb) in Charles Booth, Life and Labor of the People (London 1889), Bd. I der ersten Ausgabe, und H. Llewellyn Smith und Vaughan Nash, The Story of the Dockers' Strike (London 1889). Das System, Arbeiter, die man zeitweilig braucht, stundenweise zu engagiren, herrscht noch in den Londoner Docks, hat aber seit 1890 insofern eine Aenderung erfahren, als die Zahl der Männer, denen ein Vorzugsrecht auf Beschäftigung gegeben ist, vermehrt wurde. Die Dockarbeiter sind jetzt in drei eingeschriebene Klassen (ständige Arbeiter, Liste A und Liste B, jeder Angehörige dieser Klassen hat eine Nummer innerhalb seiner Klasse) und eine nicht eingeschriebene (C oder gelegentliche Arbeiter, casuals) gegliedert. Niemandem wird Arbeit zugesichert, aber die Tagesarbeit wird soweit als möglich in strenger Reihenfolge unter die Klassen und innerhalb der einzelnen Klassen der Zahlenfolge nach unter die Arbeiter vertheilt. So wurde also die Dauer der Beschäftigung der Vorzugsarbeiter auf Kosten der gelegentlichen Dockarbeiter vergrößert, deren Arbeit noch unbeständiger wurde. Insofern die Aenderung einen Schritt zu der gänzlichen Aufhebung des Systems der Gelegenheitsarbeit (casual system) bedeutet, muß sie als eine Verbesserung betrachtet werden. — Vergl. Charles Booth, Life and Labor of the People, Bd. VII. (London 1896); und das Kapitel „Les Unions de Dockers" in Le Trade Unionisme en Angleterre, herausgegeben von Paul de Rousiers (Paris 1897).

ob sie nun Arbeit haben oder nicht, sie können die Geschäftsräume ohne besondere Erlaubniß der Firma nicht vor Mittag verlassen; dasselbe wiederholt sich am Nachmittag. Ich kenne einen Fall in der Stahlindustrie, wo die Arbeiter sich in der Werkstatt einer gewissen Firma von neun Uhr Morgens bis sechs Uhr Abends aufhalten mußten, auch wenn sie während der Woche nur für fünf Schillinge Arbeit erhielten. Die Arbeiter streikten gegen dies System." [7] Die Seidenweber von Macclesfield sind in einer noch schlechteren Lage. Die Unternehmer geben Heimarbeit an die Weber aus, vertheilen sie aber so unregelmäßig, daß ein Arbeiter Tage, ja Wochen lang beschäftigungslos sein kann. Trotzdem muß der Arbeiter Woche für Woche ohne Unterbrechung für die dem Unternehmer gehörenden Webstühle Stuhlmiethe bezahlen, ob er nun Arbeit hat oder nicht, und darf den Stuhl nicht einmal gebrauchen, wenn ihm ein anderer Fabrikant Arbeit anbietet.

Für Kapitalisten, deren einziger Gedanke der augenblickliche Profit ist, hat dieser außerordentliche Mangel an Beständigkeit der Arbeit verschiedene Vorzüge. In Saisonindustrien oder anderen Industrien von wechselndem Umfang, wie bei der Dockarbeit und dem Kleidergewerbe, kann der Unternehmer seine Arbeiterschaft in genauem Verhältniß zu dem Zustand des Wetters oder den Aenderungen der Gezeiten oder Jahreszeiten ohne Unkosten vergrößern oder verkleinern. Der Unternehmer, der Heimarbeit ausgiebt, kann seine Produktion jeden Augenblick vervielfältigen, um einen drängenden Auftrag auszuführen, und dann sich auf die laufenden Arbeiten der schlechten Jahreszeit beschränken, ohne sich die Last der Fabrikmiethe oder sonstiger ständiger Ausgaben aufzuladen. Die Armee von Männern und Frauen, die für jeden seiner Winke bereit steht, wird von ihm nur für die Stunden, die sie wirklich arbeiten, bezahlt. Gerade in Folge der Existenz einer solchen „Reservearmee" sieht sich ein jedes Mitglied derselben in Bezug auf seine Arbeitsbedingungen dem Unternehmer in noch höherem Grade auf Gnade und Ungnade überliefert. Ueberall, wo eine solche „Reservearmee" in Verbindung mit Heimarbeit oder sonst unter Verhältnissen existirt, welche den Abschluß individueller Arbeitsverträge unvermeidlich machen, diktirt der Unternehmer thatsächlich die Bedingungen. Wie unheilvoll dies ganze System für die unter ihm leidenden Arbeiter ist, hat jeder Beobachter der Schwitzindustrien beschrieben.

Diese unheilvolle Unregelmäßigkeit der Arbeit zu bekämpfen, ist ein fundamentaler Grundsatz der Gewerkvereine. Leider sind aber die Arbeiter da, wo dies System herrscht, nur selten in der Lage, sich zu ihrer Vertheidigung zu vereinen. Einen schwachen Versuch, dies Uebel zu bekämpfen, macht die Satzung des Dockarbeitervereins (Dock, Wharf and Riverside Laborers'

[7] Zeugenaussage C. Hobsons, Fr. 19029 vor der königlichen Arbeitskommission (Gruppe A), 24. März 1892.

Union), nach der in den Londoner Docks einem jeden Arbeiter, wenn angenommen, eine Beschäftigung von wenigstens vier Stunden garantirt werden soll. Bestimmte Klassen von Eisenbahnbediensteten beklagen sich darüber, daß ihnen von der Eisenbahngesellschaft nur gelegentlich und mit Unterbrechungen Arbeit gegeben wird, und daß sie nur nach der geleisteten Arbeit bezahlt werden, während ihnen verboten ist, andere Beschäftigung anzunehmen. Gegen diesen Uebelstand schlägt der Verein der Eisenbahnbediensteten (General Railway Workers' Union) ein Gesetz vor. Darnach soll Jeder, „der seine ganze Arbeitszeit der Gesellschaft zur Verfügung stellen muß, das Recht auf eine wöchentliche Kündigung oder einen Wochenlohn an Stelle der Kündigung haben, ausgenommen, wenn er vor Beendigung seiner Beschäftigung rechtmäßig aus dem Dienste entlassen wird. Solange er im Dienste ist, soll er seinen vollen Wochenlohn erhalten.“ [8] Bessere Beispiele für die Politik der Gewerkvereine in diesem Punkte liefern uns die besser organisirten Gewerbe, in denen allerdings noch keine so gefährliche Unbeständigkeit der Beschäftigung besteht, wo aber die Gefahr eines unmerklichen Eindringens derselben vorhanden ist. So verlangen die hochbezahlten Setzer in den Londoner Zeitungsdruckereien, die oft längere Zeit auf Manuskript warten und dann mit rasender Schnelligkeit arbeiten müssen, um frühzeitig genug für den Druck fertig zu werden, daß allen anwesenden Arbeitern „$1^1/_2$ Schiff“ garantirt — d. h. daß ihnen 5 Schilling 9 Pence bei Morgenzeitungen und 5 Schilling $4^1/_2$ Pence bei Abendzeitungen bezahlt werden, einerlei ob sie nun so viel Arbeit verrichten oder nicht. [9] Der altmodische Verein der Papierhandarbeiter geht noch weiter und erzwingt aufs Strengste die Beobachtung der sogenannten „Sechs-Tage“-Regel (Six Days' Custom). Darnach muß allen beschäftigten Arbeitern ein Sechs-Tagewerk oder die entsprechende Bezahlung dafür gegeben werden. Wenn ein Unfall oder eine Störung der Maschinerie sich ereignet, denkt der Unternehmer nicht daran, seinen Arbeitern ihren Lebensunterhalt zu nehmen,

---

[8] General Secretary's Report to Annual General Meeting, 1897.

[9] Das Minimum war früher „ein Schiff“; der mystische Wortlaut der Regel war damals „ein Schiff vier Stunden Arbeit, und Extrazahlung für mehr als ein Viertel Schiff pro Stunde, wenn aufgefordert loszulegen“. Wir sind Mr. Drummond für die folgende Erklärung verpflichtet. Den Zeitungssetzern, die im Stücklohn arbeiten, wird ein Minimum an Arbeit garantirt; sie können sich ihr Arbeitstempo wählen. Damit aber der „Drucker“ (d. h. der Leiter der Abtheilung) eine Art Kontrolle über die gebrauchte Zeit hat, gilt die Bestimmung, daß die Maximalzeit für den Satz eines Schiffes vier Stunden beträgt, obwohl der Setzer im eigenen Interesse selten so lange gebraucht. Gelegentlich muß der „Drucker“ das schnellste Arbeitstempo verlangen; dann fordert er die Arbeiter auf, „loszulegen“ (to pull out). Dieselben erhalten unter diesen Umständen für alles, was sie über ein Viertel-Schiff pro Stunde fertigstellen, Extrabezahlung.

so wenig wie seinen Bureaubeamten oder seinem Betriebsdirektor. Er kann die Arbeiter nach der gebräuchlichen vierzehntägigen Kündigung oder nach Zahlung der gebräuchlichen Entschädigung von einer Guinea entlassen; solange er sie aber in seinem Dienste behält, muß er ihnen das vertragsmäßige Lohnminimum zahlen.[10] Einen ähnlichen Brauch mit bindender Kraft besitzen die Flintglasarbeiter. Der Unternehmer muß darnach seinen Arbeitern ein Minimum von „elf Moves pro Woche", gleich dreiunddreißig Stunden Arbeit, garantiren oder einen entsprechenden Lohnbetrag zahlen.[11]

In anderen Gewerben, in denen die Beschäftigung unregelmäßig ist, haben die Gewerkvereine die willkürliche Vertheilung der Arbeit durch die Unternehmer, die zu der vollständigen Abhängigkeit der Lohnarbeiter führen muß, zu verhindern gesucht und Regeln über die Vertheilung der Arbeit (sharing work) aufgestellt. Wenn die Arbeiter wissen, daß die vorhandene Arbeit, wie wenig es auch sein mag, in gerechter Weise unter sie alle vertheilt wird, so ist die Versuchung, sich durch die Annahme ungünstigerer Bedingungen Arbeit zu verschaffen, für ärmere oder gierigere Mitglieder bei Weitem geringer.[12]

Die primitivste Form der Arbeitsvertheilung finden wir bei den „Turnway"-Vereinen der Fährleute auf der Themse; dieselben suchten die „turns" oder die Reihenfolge zu ordnen, in der die an bestimmten Landungsstellen (stairs) sich anbietenden Fährleute die ankommenden Passagiere bedienen sollten.[13] Im Wesentlichen dieselbe Anordnung finden wir in dem Herbergen-

[10] „Die Sechs-Tage-Regel soll bedeuten: zweiundzwanzig Pausch für den Tag und zehn am Sonnabend" (Rules and Regulations of the Original Society of Papermakers, Maidstone 1887). § 28. Die französischen Papierarbeiter des achtzehnten Jahrhunderts verlangten eine sechswöchentliche Kündigung auf beiden Seiten. Du Cellier, Histoire des Classes Laborieuses en France (Paris 1860), S. 292.

[11] Dieser Gebrauch ist in dem Gewerbe allgemein anerkannt und seine Beobachtung wird von den Grafschaftsrichtern erzwungen, wenn der Arbeitsvertrag über diesen Punkt keine andere Stipulation enthält. Vergl. die Fälle vor den Grafschaftsgerichtshöfen von Birmingham und Rotherham, über die in dem Flint Glass Makers' Magazine (August 1874 und März 1875) berichtet ist.

[12] Die Entwicklung der Großindustrie und des Welthandels führten bei den französischen Gewerkvereinen zu einer ähnlichen Entwicklung. Du Cellier (Histoire des Classes Laborieuses en France, S. 385) bemerkt, daß nach 1830 die Vereine der Arbeiter Mittel ausfindig zu machen suchten, um die Uebel der Arbeitslosigkeit zu mildern. Handelte es sich um Einzelarbeiten, so war der Unternehmer verpflichtet, sie an die auf der Liste stehenden Arbeiter der Reihe nach auszugeben. Wurde die Arbeit in Gemeinschaft gethan, so vertheilte man sie in gleichen Theilen unter die gesammte Arbeiterschaft, anstatt daß die Zahl der Arbeiter reduzirt wurde.

[13] Diese „Turnway"-Vereine, die gelegentlich in Mayhews London Labour and the London Poor (London 1851) beschrieben werden, sind wahrscheinlich sehr

(House of Call-) System der Schneider, Setzer, Bäcker, Tapezierarbeiter und bisweilen der Tischler und Maler. Der Unternehmer, der einen Arbeiter braucht, wird aufgefordert oder gebeten, sich an die Stelle zu wenden, wo sich die Arbeitslosen eintragen, und der Arbeiter, der am längsten auf der Liste gestanden hat, wird, wenn tauglich, abgeordnet, die Stelle einzunehmen.[14] Diese Anordnung, die in einigen Gewerben der Bequemlichkeit beider Parteien dient, kann dahin führen, daß dem Unternehmer jedes Recht auf die Auswahl seiner Arbeiter verweigert wird. So verlangen die Flintglasarbeiter, daß der Unternehmer das Mitglied einstellt, das am längsten arbeitslos war,[15] ohne Rücksicht darauf, ob es leistungsfähig und tauglich ist oder nicht; und die Seidenhutarbeiter haben die Sache ausdrücklich so angeordnet, daß die Unternehmer nicht einmal die ihnen zugewiesenen Arbeiter sehen,

---

alt. Es gab im Jahre 1789 Vereine von Fährleuten in Rotherhithe und im Jahre 1799 solche von Fährleuten, „die ihren Stand an der Hermitage Stairs" hatten. Bereits 1669 lesen wir aber, daß „unsere Gravesender Fährleute unter dem zeitweiligen und gemeinen Vorwand des holländischen Krieges das Fährgeld verdoppelt haben, und es auf derselben Höhe halten, seitdem sie seine Süßigkeit gekostet haben" (Thomas Manley, Usury at Six per Cent Examined, London 1669). Vergl. die Geschichte des Trade Unionismus, S. 9, 18.

[14] Die Setzer von London, Glasgow, Manchester u. s. f. gebrauchen das Bureau des Gewerkvereins für diesen Zweck; die Maschinenbauer in Manchester halten ein Verzeichniß der Stellenlosen (vacant book) in ihrem lokalen Bureau. Die meisten kleineren Gewerke gebrauchen bestimmte Wirthschaften als ihre Herbergen (Houses of Call); häufig führt der Wirth die Liste der Arbeitslosen. Beiläufige Beschreibungen des Herbergswesens findet man in dem Buche F. W. Galtons: The Tailoring Trade. In Frankreich ging dieser Gebrauch, die Arbeit unter die Arbeiter zu vertheilen, so weit, daß das Mitglied, das am längsten ständig beschäftigt war, seinen Platz zu Gunsten dessen aufgab, der eine Zeit lang arbeitslos gewesen war. Du Cellier, Histoire des Classes Laborieuses en France, S. 289.

[15] Rules and Regulations of the National Flint Glass Makers' Sick and Friendly Society (Manchester 1891). § 10 lautet: „Wenn ein Mitglied arbeitslos wird, soll der Fabriksekretär (Factory Secretary) den Distriktsekretär (District Secretary) sofort davon benachrichtigen, der sich auf der Stelle an den Zentralsekretär (Central Secretary) um einen Arbeitslosenschein wendet. Verlangt ein Unternehmer einen Arbeiter, so soll der Fabriksekretär sich an den Distriktsekretär und falls kein geeigneter Arbeiter in dem Distrikt vorhanden ist, an den Zentralsekretär wenden und dabei genau die Art der Beschäftigung, Lohnhöhe u. s. f. angeben, damit bei der Auswahl kein Irrthum vorkommt. Wenn ein Arbeitgeber Arbeiter braucht, soll zuerst die Liste der Arbeitslosen eingesehen werden, ehe Taglöhnern oder Lehrlingen eine Beförderung gewährt wird. Note. — § 10 will keinen Arbeitgeber zwingen, einen Arbeiter einzustellen, gegen den er einen vernünftigen Grund einzuwenden hat; doch unterliegt der letztere der Prüfung des Distriktsausschusses." Das Flint Glass Makers' Magazine erwähnt öfter, daß sich die Unternehmer über dieses System beklagen.

bevor dieselben engagirt sind.[16] Das läuft in Wirklichkeit auf die Erhaltung eines Handwerksmonopols hinaus, das alle ökonomischen Eigenthümlichkeiten einer drastischen Beschränkung der Arbeiterzahl besitzt, mit der es meist verbunden ist.[17]

Diese Beschränkungen der Unternehmer in der Auswahl der Arbeiter sind indessen nur Ausnahmen. Häufiger sucht der Gewerkverein die Vertheilung der Arbeit durch Statuten zu sichern, die gegen die Habgier und Selbstsucht seiner Mitglieder gerichtet sind. So hat der Verein der Schiffsbauer in London (Shipwrights' Provident Union of the Port of London) bis zum heutigen Tage den wesentlichen Inhalt der ursprünglichen Satzung vom Jahre 1824 beibehalten: „Kein Mitglied soll ein größeres Quantum Arbeit monopolisiren, als es in der regelmäßigen Arbeitszeit des Gewerbes fertigstellen kann, d. h. weder vor noch nach den für jeden Tag im Laufe des Jahres festbestimmten Arbeitsstunden; im Innern des Schiffes soll keine Arbeit mehr gethan werden, nachdem die Arbeit an der Außenseite aufgehört hat, so daß den arbeitslosen Mitgliedern möglichst viel Arbeitsgelegenheit gegeben wird.[18] Dieselbe Absicht verfolgen die Satzungen gegen „smooting, foxing oder grassing", d. h. gegen Arbeiten bei einem zweiten Unternehmer, nachdem ein volles Tagewerk an anderer Stelle verrichtet ist, in vielen Gewerben mit Handarbeit. So bestimmt der Verein der Sattler in Manchester (Manchester Union of Saddlers): „Keinem Mitglied des Vereins soll es gestattet sein, gewohnheitsmäßig für einen anderen Unternehmer zu arbeiten, als für den, bei dem er in regelrechter Arbeit steht, ausgenommen wenn es in seinem Zweigverein keine Arbeitslosen giebt. Ebenso wenig soll es den Mit-

[16] Dieser Gebrauch ist bei den Seidenhutarbeitern so allgemein, daß er nur gelegentlich in den Satzungen erwähnt wird. Die Beamten des Vereins haben uns denselben in folgender Weise erklärt: „Die Unternehmer haben kein Recht, die Arbeiter, die sie einstellen, auszuwählen oder zu sehen. Ein arbeitsloses Mitglied spricht in der Werkstatt eines Hutfabrikanten vor und schickt eine kleine Karte (asking ticket) hinein. Auf derselben ist angegeben, daß er ein volles Mitglied des Vereins (financial member) ist und seine Beiträge richtig bezahlt hat, sowie die Art seiner Beschäftigung. Die Arbeiter übernehmen es der Reihe nach, diese Karten weiter zu befördern. Wird eine solche Karte hereingebracht, so geht der betreffende Arbeiter zu dem Unternehmer und fragt ihn: ‚Brauchen Sie einen „bodymaker" (oder „shaper", je nachdem)?' Dies heißt ‚für den Arbeitslosen fragen'. Sagt der Unternehmer ‚ja', so wird der Arbeiter hereingerufen und kann die Arbeit beginnen; sagt er ‚nein', so wird seine Karte zurückgeschickt und er geht zu der nächsten Werkstatt weiter."

[17] Wir kommen auf diesen Gegenstand in dem Kapitel: „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten des Gewerkvereinswesens" zurück.

[18] Rules of the Shipwrights' Provident Union of the Port of London; vergl. den ursprünglichen Wortlaut in einer Note des Kapitels: „Der Normalarbeitstag".

gliedern gestattet sein, wenn in Stellung, für irgend Jemand, ausgenommen für ihre Arbeitgeber, einzelne Arbeiten nach der Arbeitszeit zu verrichten."[19] Der Verein der Schafscheerarbeiter und -Schleifer, ein winziges Handwerk in Sheffield, verbietet es seinen Mitgliedern aufs Entschiedenste, in einer anderen Schleiferei oder Fabrik zu arbeiten als in der, wo sie regelmäßig beschäftigt sind.[20] Der Verein der Sensenschleifer (Scythe Grinders' Trade Protection Society) hat diese Arbeitsvertheilung bis zur äußersten Grenze durchgeführt und für seine Mitglieder fest bestimmte Jahresverträge eingerichtet, die alle am 6. Juli (der alte Mittsommertag) ablaufen. Nach diesen Verträgen darf Niemand während des Jahres in Folge schlechten Geschäftsganges entlassen werden; die ganze Arbeiterschaft, mit der ein Betrieb das Jahr begonnen hat, vertheilt das nach dem Aufschwung oder der Depression des Gewerbes verschiedene Arbeitsquantum unter sich. Das sind aber archaische Ueberbleibsel. In den großen modernen Vereinen gehen alle Wünsche, durch Satzungen dieser Art die Vertheilung der Arbeit zu befördern, in dem allgemeinen Widerstand gegen jede Ueberzeitarbeit und die Vertheidigung des Normalarbeitstages auf.

Das allgemeine Streben der Gewerkvereine, den Normalarbeitstag aufrechtzuhalten, das besonders in ihren Manifestationen gegen die Ueberzeitarbeit und in ihrem Eintreten für eine Herabsetzung der Arbeitszeit zum Ausdruck kommt, ist zu allen Zeiten durch die Ansicht gestärkt worden, daß eine strenge Regulirung der Arbeitszeit zugleich auch die Ständigkeit der Beschäftigung befördert. So bezeichnete der Verein der Baumwollspinner (Amalgamated Association of Operative Cottonspinners) bei der Unterstützung der Zehnstundenbill Lord Shaftesburys eine gerechtere Anordnung und Vertheilung der Arbeit durch die Verkürzung der Arbeitszeit als eines seiner Ziele.[21] Und als im Jahre 1872 eine neue Bewegung für die

[19] Rules of the Union of the Saddlers, Harness Makers etc. (Manchester 1889). Aehnliche Satzungen giebt es in vielen anderen Gewerben, wie bei den Setzern, Bürstenmachern, Wagenbauern rc.

[20] Die Glasflaschenbläser in Yorkshire (Yorkshire Glass Bottle Makers' Society) haben mit den Arbeitgebern einen Vertrag, der jährlich erneuert wird. Unter Anderem bestimmt derselbe, „daß die Arbeiter, soweit als thunlich, die Arbeit untereinander vertheilen sollen, wenn ein Ofen in Folge von Reparaturen, schlechtem Geschäftsgang oder aus anderen Gründen ausgeblasen ist. Wenn aber ein Ofen länger als vier Monate außer Betrieb und es nicht wahrscheinlich ist, daß er wieder in Gang gesetzt wird, dann soll der Unternehmer das Recht haben, die überflüssigen Arbeiter zu entlassen."

[21] Zirkulär vom 19. Januar 1845, im Protokollbuch. Fünfzehn Jahre später nahmen die Baumwollspinner in folgender Weise Bezug auf ihre erfolgreiche Agitation: „Man darf niemals vergessen, daß vor der Einführung der Fabrikgesetzgebung die Unternehmer die Länge der Arbeitszeit ihren Arbeitern

Herabsetzung des Normalarbeitstages entstand, da begegnet uns in der Beweisführung wieder derselbe Gedanke, daß ihnen damit eine „bescheidene, aber ständige Beschäftigung“ gesichert würde.[22] Wenn damit nur gemeint ist, daß in Folge einer Herabsetzung der Arbeitszeit der beschäftigten Arbeiter bei sonst gleichen Verhältnissen die Arbeit unter eine größere Zahl Arbeiter vertheilt werden und dadurch einige von ihnen vor gänzlicher Arbeitslosigkeit bewahrt bleiben würden, so läge hier nur, wie bei den Schiffsbauern, deren Statut wir zitirt haben, ein Fall von Vertheilung der Arbeit vor. Da die Arbeitslosen auf irgend eine Weise, meist von ihren Arbeitsgefährten, unterhalten werden müssen, so kann es ja für die Gesammtheit bequemer sein, daß möglichst viele Arbeiter nur normale Arbeitszeit beschäftigt sind, als daß ein Theil abnorm lange Arbeitszeit arbeitet und ein anderer Theil auf der Arbeitssuche das Pflaster tritt. In Zeiten einer allgemeinen Depression des Handels oder zeitweiliger Beschränkungen der Nachfrage in einer bestimmten Industrie erscheint eine solche Anordnung den Gewerkvereinlern klar einleuchtend und vernünftig. Der Unternehmer dagegen, der in schlechten Zeiten die Produktionskosten noch mehr herabzusetzen strebt, würde eine Verlängerung der Arbeitszeit vorziehen, um (bei Zeitlohn) mehr Arbeit für denselben Wochenlohn oder (bei Stücklohn) ein

diktirten; dieselbe war daher in den verschiedenen Gegenden verschieden und betrug von 74 Stunden an aufwärts. Da aber die Fabriken Tag und Nacht in Betrieb waren, so bleiben wir sicher hinter der Wirklichkeit zurück, wenn wir die Durchschnittsstundenzahl im Lande auf 75 pro Woche schätzen. Offenbar produziren aber 60 Arbeiter in 75 Arbeitsstunden pro Woche fast ebenso viel, wie 75 Arbeiter jetzt in 60 Stunden; 20 bis 25 Prozent der Fabrikbevölkerung würden also ohne Hilfsmittel auf die Straße geworfen werden. Es ist außerdem gleichfalls klar, daß die Seltenheit oder der Ueberfluß an Arbeitskraft auf dem Markte die Höhe des Lohnsatzes bestimmt; und unter den erwähnten Umständen müßte sich ein Theil der Arbeiter zu Tode abarbeiten, während die Arbeitslosen aus Mangel an Arbeit in das bitterste, an Hungertod grenzende Elend gebracht würden. Natürlich würden die Löhne in Folge der scharfen Konkurrenz auf das Niveau von Hungerlöhnen herabgedrückt werden; und alle unsere Anstrengungen, ob wir sie einzeln oder gemeinsam machen, würden vollständig machtlos sein, diese Bewegung nach unten aufzuhalten. Es ist also offenbar die Pflicht und das Interesse aller Arbeiter in den Fabriken unseres Landes, nicht nur alle Versuche, durch zu lange Beschäftigung der Frauen, jugendlichen Arbeiter und Kinder das Gesetz zu übertreten, mit allen gesetzlichen, in ihrer Macht befindlichen Mitteln zu hintertreiben, sondern auch alle Anerbietungen, durch die man sie zu einer längeren Arbeitszeit als 60 Stunden wöchentlich zu verlocken suchen könnte, mit Verachtung von sich zu weisen; denn dieses gerechte Gesetz ist das Palladium unseres Erfolges bei unseren Kämpfen um eine bessere soziale Stellung.“ Rules of the Amalgamated Association of Operative Cottonspinners, Ausgabe von 1860, Vorrede.

[22] Zirkulär vom 7. Januar 1872, ebenda. Andere Beispiele bei Sidney Webb und Harold Cox, The Eight Hours' Day (London 1891).

größeres Produktenquantum bei gleichbleibenden Unkosten zu erhalten. So stehen wir also der paradoxen Erscheinung gegenüber, daß gewöhnlich in den Zeiten der Depression, wenn die Welt weniger Zimmermann- oder Maschinenbauerarbeit verlangt, Versuche gemacht werden, den Normalarbeitstag der überhaupt beschäftigten Zimmerleute und Maschinenbauer zu verlängern, wodurch die Zahl der Arbeitslosen unnöthig vergrößert wird. Im Jahre 1879 z. B., als das Geschäft schwer darniederlag, bestanden die Schiffsbauer am Clyde auf einer Verlängerung der Arbeitszeit von wöchentlich 51 auf 54 Stunden und fügten die Bauunternehmer in Manchester der Arbeitswoche zwei bis drei Stunden hinzu.[23] Gegenüber derartigen Versuchen scheinen allerdings die Satzungen der Gewerkvereine, welche die Vertheidigung des Normalarbeitstages bezwecken, zugleich die Arbeiter gegen eine unnöthige Unbeständigkeit ihrer Beschäftigung zu schützen.

Bei genauerer Prüfung wird der Leser sehen, daß diese anscheinend auf Sicherstellung einer dauernden Beschäftigung gerichteten Regeln im Grunde hauptsächlich den Zweck haben, die Uebelstände der individuellen Vertragschließung zu verhindern und die Arbeiter, besonders in schlechten Zeiten, davor zu bewahren, in persönliche Abhängigkeit von dem Unternehmer oder seinem Werkmeister zu gerathen. So hören die Einwände der Gewerkvereine gegen die Festsetzung der Arbeitsbedingungen für längere Perioden, wie wir aus dem Beispiel der Sensenschleifer sehen können, auf, sobald dieselbe nach der Methode der kollektiven Vertragschließung stattfindet. Die „Arbeitsregeln", um die alle Gruppen des Baugewerbes hartnäckig kämpfen, bestimmen gewöhnlich die Lohnsätze, die Arbeitszeit und viele andere Bedingungen für eine unbestimmt lange Zeit; weder Unternehmer noch Arbeiter dürfen von ihnen ohne eine vorausgängige sechsmonatliche Kündigung abweichen. Im Jahre 1893 verpflichtete sich die Föderation der Bergleute (Miners' Federation) bereitwillig, noch ein weiteres Jahr lang die zur Zeit bestehenden Lohnsätze anzuerkennen, als Gegenleistung für ein ähnliches Versprechen der verbündeten Unternehmer, während derselben Zeit keine Reduktion anzustreben. Ebenso hört der Widerspruch der Gewerkvereine gegen das Austheilen der Arbeit in kleinen Portionen bei flauem Geschäftsgang auf, wenn dieses Austheilen in Uebereinstimmung mit derartigen kollektiven Vereinbarungen der Arbeiter selbst geschieht, wie die soeben beschriebenen.[24] Keine dieser Regeln sichert den Arbeitern eine volle

[23] Geschichte des Trade Unionismus, S. 293—295.

[24] Die Arbeiter machen sogar von dem primitiven Aushilfsmittel der Losung Gebrauch. So bestimmen die Statuten der Anzettler (Rules and Regulations of the Warpers' True Benevolent Sick and Burial Society [Rochdale 1884]): „Wenn eine Fabrik, in der Mitglieder des Vereins beschäftigt sind, den Betrieb einstellt und die Betriebseinstellung offenbar längere Zeit dauern wird, und wenn

Arbeitswoche oder einen vollen Wochenlohn für jede Woche im Jahre oder versucht auch nur, dies zu thun. Sie haben in Wahrheit wenig Einfluß auf die Ständigkeit der Beschäftigung, dienen im Wesentlichen nur der Methode der kollektiven Vertragschließung, insofern sie zur Aufrechterhaltung des Standardlohnsatzes und des Normalarbeitstages nöthig sind.

Es giebt thatsächlich keinerlei Gewerkvereinsregeln, die dem Unternehmer die Verpflichtung auferlegen, für die von ihm engagirten Lohnarbeiter ständige Arbeit zu beschaffen. Kluger oder unkluger Weise haben die Gewerkvereine stillschweigend die Auffassung angenommen, daß sie vom Unternehmer nur so lange Lohn erwarten können, als er Arbeit für sie hat. Daher wird die Ständigkeit der Beschäftigung von der Ständigkeit der Nachfrage der Konsumenten abhängig oder, besser gesagt, von einer genauen Ausgleichung von Angebot und Nachfrage. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer möchten diese Ausgleichung hergestellt und die Ständigkeit der Beschäftigung gesichert sehen. Die Kapitalisten und die Handarbeiter haben aber, mit wenigen Ausnahmen auf beiden Seiten, diametral entgegengesetzte Wege zur Erreichung dieses Zieles befürwortet. Wenn das Geschäft flau wird und die Verkäufe nachlassen, treibt der Instinkt den Unternehmer zuerst dazu, die Kunden durch ermäßigte Preise anzuziehen. Er nimmt an, daß, was auch der Grund der Depression sein mag, er noch immer Aufträge erhalten und daher seinen Betrieb in voller Ausdehnung fortführen kann, wenn er nur im Stande ist, einen genügend niedrigen Preis für sein Produkt zu fordern. Die Möglichkeit dieser Herabsetzung wird ihm nur durch eine Veränderung der Lohnsätze gewährt. Denn der Grundbesitzer fordert seine bestimmte Rente oder Abgabe, der Hypotheken- oder Prioritäteninhaber fordert seine bestimmten Zinsen. Es würde die unheilvollsten Folgen haben, wenn man an den Gebäuden, der Maschinerie oder der Betriebsanlage sparen wollte; denn diese müssen entweder im Stande größtmöglichster Leistungsfähigkeit erhalten oder früher als sonst nöthig mit bedeutenden Kosten ersetzt werden. Es ist nicht der Mühe werth und läuft den Traditionen der Kopfarbeiter zuwider, an den Gehältern der Betriebsdirektoren oder der Bureaubeamten etwas abzuknappen. Die Schlußfolgerung läßt sich, wie es scheint, nicht umgehen; um das gänzliche Einstellen des Betriebes zu vermeiden, giebt es nur die eine Alternative: der Unternehmer muß zeitweise einen Theil seines Profites, der Arbeiter einen Theil seines Lohnes verlieren.

Die Gewerkvereinler sind mit dieser Taktik durchaus nicht einverstanden.[25] Sie weisen darauf hin, daß es sich für sie nicht darum handelt, überschüssige

---

alle Arbeiter ihre Arbeit innerhalb zweier Tage beendigen, soll darüber gelost werden, wessen Name zuerst auf die Liste gesetzt werden soll."

[25] So protestirten z. B. die Fabrikschuhmacher, in einer Zeit großer Geschäftsflauheit, energisch gegen diese Taktik der Unternehmer. „Wenn wir in

Profite zeitweilig zu verringern; für sie steht ihr wöchentlicher Lebensunterhalt, die tägliche Nahrung und Nothdurft ihrer Familien und ihrer selbst auf dem Spiele. Für die ungeheure Mehrheit der Arbeiter bedeutet eine Lohnerniedrigung von zehn Prozent eine thatsächliche Verringerung ihrer Nahrung und Wärme und eine thatsächliche Einschränkung in Kleidung und Wohnung, die ihre Körper erschöpfen und ihre industrielle Leistungsfähigkeit herabsetzen müssen. Kein Unternehmer würde es für klug halten, seine Gebäude oder Maschinerie verfallen zu lassen oder die Rationen und den Stallraum seiner Pferde zu beschränken; warum, so fragt der Gewerkvereinler, sollte er diese selbstmörderische Taktik den wichtigsten Faktoren seiner produktiven Leistungsfähigkeit — den menschlichen Arbeitern gegenüber einschlagen, die er beschäftigt?[26] Wenn der Unternehmer unter dem Drucke der Konkurrenz in flauen Zeiten den Konsumenten zum Kaufen seiner speziellen Waaren dadurch anlockt, daß er die Arbeitsbedingungen ohne absehbare Grenze verschlechtert und damit die körperliche Beschaffenheit und den Charakter immer neuer Ablösungen von Arbeitern ruinirt, so giebt er etwas fort, was ihm nicht gehört, nämlich den Kapitalwerth der in seinem Dienste stehenden Menschen.

Der Gewerkvereinler empfindet dies noch viel bitterer, weil er das Opfer, das der Unternehmer von ihm fordert, für schlimmer als nutzlos hält. Durch das Angebot von Waaren zu niedrigeren Preisen wird an und für sich die Gesammtnachfrage der Welt nach Waaren in keinerlei Weise erhöht. Vielleicht paßt es einem einzelnen Unternehmer in seine augenblicklichen Pläne, die Kundschaft seiner Rivalen durch Unterbieten derselben an sich zu reißen.

Folge der ungezügelten und gewissenlosen Konkurrenz der Kapitalisten finden, daß unser Handel von Tag zu Tag geringer wird, daß Banken ihre Zahlungen einstellen, daß Firmen, die in früheren Zeiten wegen ihrer Solidität sprichwörtlich waren, sich in einem Zustand hoffnungsloser Insolvenz befinden, so protestiren wir gegen die Doktrin, die ein Universalmittel für diese Uebel in einer allgemeinen Reduktion der Löhne der Arbeiter oder einer Erhöhung der Arbeitszeit findet." Monthly Report of the National Union of Boot and Shoe Operatives (Dezember 1879).

[26] Es ist ein Gegenstand fortwährender Klagen, daß die Unternehmer Kontrakte zu Preisen annehmen, die sich bei den bestehenden Lohnsätzen unmöglich bezahlt machen können. Das Vorwort zu den Bylaws, Order of Business, and Rules of Order of the Window-Glass Workers of England (Sunderland 1886) erklärt: „Wir geben allerdings zu, daß bisweilen ein Druck auf die Kapitalisten oder Unternehmer ausgeübt wird; in vielen Fällen nehmen sie aber, anstatt irgend welchen Widerstand zu leisten, Bedingungen an, die für sie selbst unvortheilhaft sind. Sie verlassen sich dabei darauf, daß sie gesetzlich einen Theil der Wochenlöhne ihrer Arbeiter stehlen und sich dadurch schadlos halten können. Der Preis der Arbeitskraft läßt sich ohne Grenze reduziren, es sei denn, daß die von den Armenbehörden bestimmten Sätze und die von ihnen für öffentliche Unterstützungsarbeit gezahlten Löhne eine solche Grenze bilden."

Möglicherweise paßt es allen Unternehmern eines speziellen Gewerbes in ihre Pläne, durch eine Verbilligung ihrer Waaren einen größeren Theil der gesammten Waarennachfrage an sich zu ziehen, als ihnen sonst zufallen würde.[27] In beiden Fällen bleibt jedoch die Totalnachfrage die gleiche, da sie nämlich in Wirklichkeit mit dem totalen Produktenquantum identisch ist, und der Erfolg dieser ganzen Vorgänge ist nur ein Gewinn an Ständigkeit an einer Stelle, dem durch einen gleichwerthigen Verlust an anderer Stelle die Wage gehalten wird. Daher behauptet der Gewerkvereinler, daß eine Herabsetzung der Preise kein wirkliches Heilmittel für eine allgemeine Flauheit des Gewerbes sei. Wenn eine derartige Taktik allseitig befolgt würde, so wäre das Gesammteinkommen der Produzenten nicht größer, als wenn sie ihre höheren Lohnsätze beibehalten und weniger Arbeit gethan hätten. Das einzige Resultat besteht darin, daß die Arbeiter mehr Arbeit für dasselbe Geld thun müssen, und obwohl den Lohnarbeitern als Konsumenten die Wohlthat der herabgesetzten Preise auch zu Gute kommt, so ergiebt sich doch aus der Thatsache, daß sie nur ein Drittel des Gesammtproduktes konsumiren, ein Reinverlust für ihre Klasse.[28] Wenn man entgegnet, daß ein Land durch eine weise Preisherabsetzung seiner Produkte mehr als seinen normalen Antheil an dem verringerten Welthandel an sich ziehen und auf diese Weise seine eigenen

---

[27] Man darf nicht vergessen, daß das Fallen der Löhne einer bestimmten Klasse von Arbeitern besten Falls nur ein verhältnißmäßig viel geringeres Fallen der Einzelverkaufspreise ihrer Produkte zur Folge haben kann. Wenn man z. B. die Kohlenhäuer von Northumberland überreden wollte, sich einer Lohnreduktion von zehn Prozent zu unterwerfen, um die Nachfrage nach ihrer Kohle anzuregen, so könnten sie mit Recht antworten, daß bei ihrem Durchschnittslohn von 15 Pence für jede Tonne gehauener Kohle diese zehnprozentige Lohnreduktion ein ernstliches Zusammenschrumpfen ihres Familieneinkommens bedeuten würde, und doch unter keinen Umständen die Preise für die Londoner Konsumenten um mehr als von 24 Schilling auf 23 Schilling 10,5 Pence pro Tonne, d. h. etwa um ein halbes Prozent, erniedrigen könnte.

In den meisten Industrien haben die thatsächlichen Preisschwankungen wenig Zusammenhang mit den Lohnschwankungen. „Während der letzten zwanzig Jahre hat der Detailpreis des Baumwollengarns von einem Penny bis zu zwei Pence pro Spule von zweihundert Yards geschwankt — d. h. um hundert Prozent — und ist dabei mehr oder weniger genau den Schwankungen der Engrospreise gefolgt. Während dieser ganzen Zeit haben die Löhne der Arbeiterinnen, die den größten Theil der in den Garnspinnereien beschäftigten Personen ausmachen, sich beinahe gar nicht verändert." Professor W. Smart, Studies in Economics (London 1896), S. 259.

[28] Im Vereinigten Königreich werden drei Fünftel bis zwei Drittel des jährlichen Produkts an Waaren und Dienstleistungen von dem über der lohnarbeitenden Klasse stehenden Fünftel der Bevölkerung konsumirt; vergl. die Hinweise auf offizielle Statistiken in Facts for Socialists (Fabian Tract, Nr. 5).

Lohnarbeiter auf Kosten anderer Länder beschäftigt erhalten kann, so hat der Gewerkvereinler hierauf die Erwiderung, daß nach der orthodoxen Theorie des internationalen Handels jeder derartige künstliche Antrieb der nationalen Industrie nothwendiger Weise ebenso wenig den Totalumfang des Handels vergrößern kann, wie ein Schutztarif oder ein System von Exportprämien. Wir werden dieses ganze Argument in dem Kapitel: „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten des Gewerkvereinswesens“ untersuchen. Hier geht es uns nur insoweit an, als es die beharrliche Politik der Gewerkvereine erklärt, die aufs Heftigste gegen jede Reduktion der Löhne kämpft und nur der Uebermacht weicht.[29]

Gewisse Abtheilungen der Gewerkvereinswelt begnügen sich aber nicht mit dieser ablehnenden Haltung. Sie haben als Mittel zur Bekämpfung der Flauheit des Gewerbes eine diametral entgegengesetzte Taktik empfohlen, zu deren Annahme sie ihre Arbeitgeber mit aller Kraft zu bewegen suchen. Die Baumwollarbeiter und Kohlenbergleute — Gewerbe, die wir fortwährend zusammen anführen müssen — haben zu wiederholten Malen auf die Forderungen der Unternehmer nach einer Lohnreduktion mit der gleich zuversichtlichen Forderung nach einer Beschränkung der Produktion geantwortet. Diese Taktik datirt schon vom Anfange unseres Jahrhunderts. So heißt es z. B. in einem offiziellen Bericht von 1844: „Ein Jeder, der vorurtheilsfrei die Lage dieser großen Zahl von Arbeitern untersucht, wird es kaum glaublich finden, daß sich Tausende von ihnen — in der That mit nur wenigen Ausnahmen alle Kohlen- und sonstigen Bergleute von Lanarkshire, im Ganzen etwa 16 000 Arbeiter — seit vielen Jahren (seit der Aufhebung der Gesetze gegen die Arbeitervereinigungen im Jahre 1825) solchen ihr Arbeitsquantum bestimmenden Regeln unterworfen haben, die in jedem sich zivilisirt nennenden Lande als ein Akt des unerträglichsten Despotismus die Empörung aller denkenden Menschen erregt haben würden, wenn irgend eine Regierung es versucht hätte, sie durch ihre Autorität in Kraft zu setzen. Und doch beabsichtigten die Kohlenbergleute mit diesen Regeln ... die Löhne auf einer anständigen Höhe zu erhalten, sich gegen Ueberarbeitung und gegen eine Ueberfüllung des Arbeits- sowie des Kohlenmarktes zu schützen.... Ein bestimmtes Tage-

[29] In unserer Geschichte des Trade Unionismus haben wir beschrieben, wie eine kleine Zahl von Gewerkvereinen, vornehmlich in den Kohlen- und Eisenindustrien, einige Jahre lang die Beweisführung der Unternehmer annahmen, und der Einrichtung der berühmten gleitenden Lohnskala zustimmten, die jetzt so gut wie aufgegeben ist. Wir erwähnen diese Methode, die Löhne von Zeit zu Zeit neu zu regeln, in dem Kapitel: „Die Voraussetzungen des Gewerkvereinswesens“. Einzelheiten über alle bekannten gleitenden Lohnskalen sind im zweiten Anhang der Geschichte des Trade Unionismus gegeben.

werk, „darg“ genannt, wird festgesetzt, und die Kohlenbergleute selber gestatten Niemandem, es zu überschreiten.“ [80]

Es ist stets ein Hauptprinzip der Kohlenbergleute gewesen, die Kohlenproduktion im Verhältniß zu der Nachfrage zu regeln, die nach Kohlen zu den gebräuchlichen Preisen stattfindet. Das „darg“ oder die Beschränkung des täglichen Produktes des einzelnen Häuers hat zu keiner Zeit weite Verbreitung gehabt und ist heutzutage nicht für gute Gewerkvereinsdistrikte, sondern nur für die halb organisirten Gruben in Ayrshire und Lanarkshire charakteristisch. In England hat die Beschränkung der Produktion nur die Form eines Gegenvorschlags angenommen, der die Weigerung der Bergleute rechtfertigt, die Löhne herabzusetzen.[81] Wenn die Kohlengrubenbesitzer auf die wachsenden Kohlenvorräthe hinwiesen und dadurch die Herabsetzung der Löhne und Preise zu begründen suchten, die für die Anregung der Nachfrage nöthig sei, so schlugen die Bergleute vor, Angebot und Nachfrage lieber durch Beschränkung

---

[80] Bericht der Kommission zur Untersuchung des Kohlenbergbaus, Nr. 592 von 1844, Bd. XVII, S. 31, zitirt in: J. H. Burton: Political and Social Economy (Edinburgh 1849). In einem oder zwei alten Stückarbeitgewerben — besonders in einigen Zweigen der Töpferei und der Glasflaschenindustrie — war eine ähnliche Beschränkung der individuellen Produktion unter dem Namen „stint“ oder „tantum“ in Kraft. „In unseren helles Glas verarbeitenden Werkstätten“, schrieb der Schriftführer des Vereins der Glasflaschenbläser im Norden Englands (North of England Glass Bottle Makers' Society) im Jahre 1895, „läßt der Verein ein „tantum“ festsetzen, über welches die Arbeiter nicht hinausgehen dürfen, und wenn sie es dennoch thun, wird der Ueberschuß an den Verein bezahlt, wie ein Einsehen der Berichte zeigen wird. ... Ich gebe eine Abschrift des „tantum“ für helles Glas in unserem Distrikt:

Sogenannte Quartflaschen	110 Dutzend
Flaschen nach Codds Patent, 10 Unzen Inhalt	105 „
„ „ „ „ 5 „ „	115 „
Pintflaschen nach gesetzlichem Maße	115 „
Sogenannte Pintflaschen über 12 Unzen Inhalt	115 „
„ „ unter 12 „ „	keinerlei Beschränkung.

Für alle Flaschen, die über die oben angeführten Zahlen hinaus angefertigt werden, wird das Geld in die Vereinskasse gezahlt.“ Report of the Rates of Wages, Lists of Numbers etc., of the Glass Bottle Makers of Great Britain and Ireland (Castleford 1895), S. 49.

[81] In dem Vorwort der Rules of the Miners' United Association of the County of Fife (Dunfermline 1868) wird hingewiesen auf die „entsetzlichen Vorräthe an Kohlen, die sich in der Grafschaft aufgehäuft haben; dieser Uebelstand steht wie ein wildes Ungeheuer da, das uns bei dem Kampfe um unser gutes Recht Trotz bietet“. Die Articles of Regulation of the Operative Collieries of Lanark and Dumbarton (vom Jahre 1825) erklärten: „Man solle niemals zugeben, daß sich in den Händen eines Unternehmers ein größerer Kohlenvorrath befindet.“ Vergl. Huskisson, Speeches (London 1831), Bd. II, S. 369, 371.

der Produktion auszugleichen, als widerwilligen Käufern die Kohlen aufzudrängen. Vor Kurzem gab der Gewerkverein ein praktisches Beispiel dieser Taktik. Im März 1892 sah die Föderation der Bergleute ihre Mitglieder von den Kohlengrubenbesitzern, die ihre Verkäufe nicht auf der früheren Höhe erhalten konnten, mit einer Lohnreduktion bedroht. Die Arbeiter beschlossen, eine Woche Ferien zu machen, mit dem Resultat, daß die Vorräthe zeitweilig beschränkt wurden und die Lohnreduktion nicht zur Durchführung kam.[32]

---

[32] Diese die Beschränkung der Produktion anstrebende Taktik ist seit Langem unter dem Namen: „Beschränkung des Angebots" für das Kohlengewerbe charakteristisch gewesen. Von 1771—1844, also während 73 Jahren, existirte unter den Kohlengrubenbesitzern des Tyne und Wear fast ohne jede Unterbrechung eine systematische Organisation zur Regelung der Preise und der Produktion. „Die Kohlengrubenbesitzer traten jährlich zusammen, um sich über die ‚Basis', d. h. den Theil der Gesammtproduktion zu einigen, der auf jedes einzelne Kohlenbergwerk entfallen sollte. Sie traten alle Monate, manchmal sogar alle vierzehn Tage zusammen, um die Produktion des nächsten Monats zu regeln. Ueber den Preis, zu dem jedes einzelne Bergwerk seine Kohlen verkaufen sollte, bestand ein Einvernehmen. Diejenigen, die am Ende des Jahres über ihre bestimmte Quantität hinausgegangen waren, mußten eine Strafe von drei bis fünf Schilling per Newcastle ‚chaldron' (gleich sechsunddreißig englische Scheffel) bezahlen, und diese wurde von denen in Empfang genommen, die zu kurz gekommen waren." (D. A. Thomas.) Das Resultat war, daß die Preise bedeutend und dauernd stiegen. Solange diese Einrichtung eine wirkliche Beschränkung der Gesammtproduktion bewirkte, scheint sie für die Kohlengrubenbesitzer befriedigend genug gewesen zu sein. Schließlich suchten jedoch alle Kohlengrubenbesitzer durch die Oeffnung neuer Gruben und die Vergrößerung des Betriebes derselben ihre „Basis" zu vergrößern. Damit hörte die Einrichtung auf, das Gesammtangebot zu beschränken, und wurde nur ein Mittel zur „Vertheilung der Arbeit"; auch das hörte im Jahre 1844 auf, als die großen Kohlenbergwerke, die ihre Gruben in voller Ausdehnung abbauen wollten, von dem Vertrag zurücktraten. Einzelheiten findet man in den Berichten und Zeugenaussagen der Parlamentsausschüsse von 1800, 1829, 1830 und 1873 über das Kohlengewerbe (G. R. Porter, Progress of the Nation, London, S. 283—286 der Ausgabe von 1847; Cunningham, Growth of English Industry and Commerce, Bd. II, S. 463; D. A. Thomas, M. P., Some Notes on the Present State of the Coal Trade, Cardiff 1896). Thomas schlägt vor, eine ähnliche „Beschränkung des Angebots" für Südwales einzuführen; wenn jedes Kohlenbergwerk sich verpflichtete, so führt er aus, nur den ihm zugewiesenen Antheil an der Gesammtproduktion zu produziren, so würden die Preise ganz von selbst hochgehalten werden, ohne daß die Verkäufer sonst irgendwie die Preise gemeinsam zu regeln und ein geringeres Gesammtangebot zu machen brauchten, als die Nachfrage zu den bestehenden Preisen aufzunehmen vermag. Da dieser Vorschlag keine Vorsorge dagegen trifft, daß die Zahl oder der Betrieb der Gruben in rücksichtsloser Weise vergrößert wird, scheint er dieselbe wesentliche Schwäche zu besitzen, die schließlich der Einrichtung am Tyne und Wear verhängnißvoll wurde. — In Westfalen und Pennsylvanien sind die Kohlengrubenbesitzer weiter gegangen. Das Rheinisch-westfälische Kohlen-

Seit zwanzig Jahren haben die Baumwollarbeiter bei allen sich periodisch wiederholenden Depressionen des Gewerbes eine ähnliche Politik empfohlen. Bei der großen Depression von 1878, als der Werth des englischen Exports von Baumwollwaaren um nicht weniger als siebzehn Prozent unter den von 1872 fiel, behaupteten die Unternehmer, nur bei einer Reduktion von zehn Prozent den Betrieb fortsetzen zu können. Die Weber bestritten, daß irgend eine derartige Reduktion „die Ueberfüllung des Tuchmarktes beseitigen könnte", besonders da die Quantität der exportirten Stückwaaren nicht geringer wäre als früher; sie erboten sich jedoch, nachzugeben, falls die Unternehmer ihrerseits darauf eingehen wollten, alle Fabriken kurze Zeit arbeiten zu lassen, um der Ueberproduktion ein Ende zu machen.[33] Bei der Depression von 1885 drängten die Unternehmer wieder auf eine Reduktion, und die Arbeiter — dieses Mal die Spinner — erboten sich in aller Form, „eine Reduktion von zehn Prozent bei vier wöchentlichen Arbeitstagen oder von fünf Prozent bei fünf Arbeitstagen anzunehmen, verlangten aber volle Löhne bei voller Zeit".[34] „Die Unternehmer hielten", so bemerkt ihr fähiger Schriftführer, „diesen Vorschlag für einen Trugschluß, da sie aus Erfahrung wußten, daß eine verkürzte Arbeitszeit erhöhte Produktionskosten bedeute."[35]

Wir haben nicht die Absicht, eine Untersuchung der komplizirten ökonomischen Argumente zu beginnen, die für und gegen die Taktik angeführt werden, den Aenderungen der Nachfrage durch eine planmäßig geregelte Produktion zu begegnen.[36] Was man auch immer zu Gunsten der Beschränkung der Produktion sagen kann, jede systematische Anwendung dieses Mittels liegt

---

syndikat hat seit 1893 alle Verkäufe für die westfälischen Kohlengrubenbesitzer geleitet und sowohl die Preise wie die Ausdehnung der Produktion bestimmt. Der Verband der Kohlengrubenbesitzer von Pennsylvanien regelt in Verbindung mit den großen Eisenbahngesellschaften die Lieferung von Anthracit in wesentlich gleicher Weise. Der kühne Vorschlag Sir George Elliots (beschrieben in der Times vom 20. September 1893), alle Kohlenbergwerke des Vereinigten Königreichs in eine einzige Gesellschaft mit 110 Millionen Pfund Kapital zu verschmelzen, die in Bezug auf Preiserhöhungen der Kontrolle der Regierung unterstände, wird schließlich vielleicht lieber angenommen werden als ein rein kapitalistisches Syndikat.

[33] Vergl. das Manifest der Baumwollweber vom Juni 1878, abgedruckt in der Geschichte des Trade Unionismus, S. 291.

[34] Minutes of Sub-Comittee, Executive Committee, and Representative Meeting of the Amalgamated Association of Operative Cottonspinners, Juni 1885.

[35] Samuel Andrew, Fifty Years of the Cotton Trade (Oldham 1887), S. 10.

[36] Der Standpunkt der Gewerkvereine wurde in dem Streit von 1878 in fähiger Weise vertreten von Mr. (jetzt Right Hon.) John Morley in seinem Vortrag: Over Production; an address delivered at the Trade Union Congress 1878 (Nottingham 1879).

außer dem Bereiche reiner Arbeiterverbindungen. Sie können allerdings die gesammte Produktion durch eine gleichzeitige Arbeitsweigerung, wie z. B. bei einem Streik oder bei der Feierwoche, welche sich die Föderation der Bergleute im Jahre 1892 nach eigenem Belieben gestattete, zum Stillstand bringen. Wenn aber die industrielle Maschine im Gange ist, so ist jede direkte Beschränkung der Produktion außerhalb des Machtbereichs der Gewerkvereine. Ein stark organisirter Verein kann darauf bestehen, daß kein Mitglied über ein gegebenes Tagesquantum hinaus produzirt (das „darg" der Kohlenbergleute) oder daß alle Betriebe des Gewerbes nur eine beschränkte Zahl Stunden pro Woche arbeiten (die „kurze Arbeitszeit" bei den Baumwollarbeitern). Keines dieser Aushilfsmittel vermindert aber wirklich in wirksamer Weise den Gesammtbetrag der Produktion mehr als die Unternehmer wünschen. Es ist stets möglich, die Zahl der Bergleute in einer Grube zu vergrößern, neue Flötze zu bearbeiten oder sogar neue Gruben zu öffnen. Der Fabrikbesitzer schafft sich mehr Maschinen an und sobald die Preise in Folge der Gerüchte von Produktionsbeschränkung zu steigen anfangen, werden alte Fabriken wieder geöffnet und neue gebaut. Jeder Versuch der Lohnarbeiter, die Produktion des einzelnen Arbeiters zu beschränken, kann vielleicht Unbequemlichkeiten verursachen oder die Produktionskosten der Industrie steigern, hat aber so gut wie gar keinen Einfluß auf die Beschränkung des gesammten Produktenquantums. Obwohl daher die englischen Kohlenbergleute und Baumwollspinner fest davon überzeugt sind, daß es für ihre Unternehmer wünschenswerth wäre, die Produktion zu beschränken, so haben sie doch keine Schritte gethan, diese Beschränkung durch Gewerkvereinsregeln zu erreichen. Kurz, die Gewerkvereinler haben wie die Mehrheit der englischen Unternehmer dem unerforschlichen Ebben und Fluthen der Nachfrage hilflos gegenübergestanden und die entsprechenden Schwankungen der Arbeit als unvermeidlich hingenommen.[37]

Einzelne Gewerkvereine haben, da ihnen nicht gelang, sich Ständigkeit der Arbeit, sei es von den Unternehmern, sei es von den Konsumenten, zu sichern, ihrer Kraft eine andere Richtung gegeben. Wenn sie sich nicht

[37] Die Beschränkung der Produktion ist eigentlich ein Hilfsmittel der Unternehmer, nicht der Arbeiter, und kommt gewöhnlich (wie bei der „Beschränkung des Angebots" der Kohlengrubenbesitzer oder einem gewöhnlichen Trust) ohne die Beihilfe der Lohnarbeiter zur Anwendung, obschon gelegentlich (wie bei den „Alliancen" der Bettstellenfabrikanten von Birmingham, die wir später beschreiben werden) die Gewerkvereine dabei thätig sind. Die ökonomische Wirkung derselben haben wir beiläufig in dem Kapitel: „Die ökonomischen Eigenthümlichkeiten der Gewerkvereinswesens" berührt. Wir wollen hier gleich feststellen, daß sie vom Standpunkt der Arbeiter aus für die Hochhaltung der Löhne bedeutungslos ist, wenn sie nicht mit der gemeinen Regel des Standardlohnsatzes verbunden ist, und mit einer solchen gemeinen Regel unnöthig und nutzlos ist.

gegen die schwankenden Forderungen der Kapitalisten und der Konsumenten schützen können, so können sie wenigstens gegen ihre Arbeitsgefährten Schranken aufrichten. So finden wir denn, daß gewisse Sektionen der Gewerkvereinswelt heute noch an mittelalterlichen Aushilfsmitteln festhalten, eine Lehrlingszeit fordern, die Zahl der Rekruten eines Gewerbes zu beschränken und die Frauen auszuschließen suchen und anderen Arbeitern gegenüber ein erworbenes Recht auf eine vortheilhafte Quelle des Lebensunterhaltes in Anspruch nehmen.

Es ist charakteristisch, daß wir uns nur an diesem Punkte unserer Analyse der Gewerkvereinsregeln dem Monopolgedanken gegenübersehen. Der Standardlohnsatz, der Normalarbeitstag und eine sichere und gesunde Arbeitsstelle kommen der ganzen lohnarbeitenden Klasse zu gleicher Zeit zu Gute. Nirgends wird der Wunsch gehegt, daß diese Bedingungen das Privileg einer Klasse oder Abtheilung sein sollten; im Gegentheil, die Gewerkvereine behaupten, daß ein erfolgreicher Kampf des einen Vereins es für die anderen Klassen von Arbeitern leichter macht, ähnliche Ansprüche zu erheben. Wenn alle Bauunternehmer und -Kontraktoren in einer Stadt ihre Zustimmung zu festen Standardlohnsätzen für alle von ihnen beschäftigten Backstein- und Steinmaurer und Zimmerleute gegeben haben, sind sie von vornherein in gewisser Weise geneigt, die Anordnung dadurch zu vollenden, daß sie auch den Handlangern einen Standardlohnsatz gewähren. Und wenn die führenden Vereine in einer Stadt den Stadtrath zu veranlassen suchen, entweder selbst Gewerkvereinslöhne zu zahlen oder die Zahlung derselben von den von ihm beschäftigten Unternehmern zu verlangen, so beabsichtigen sie, daß diese Forderungen für alle Klassen von Arbeitern gelten sollen. Das gilt in noch höherem Grade von dem Normalarbeitstage, der, wie wir gesehen haben, die fast unvermeidliche Tendenz hat, für alle Klassen der Arbeiter eines und desselben Betriebes gleich zu werden. Schließlich kommen die Regeln, welche eine hygienische Arbeitsstelle und die Verhütung von Unfällen erstreben, nothwendiger Weise allen Lohnarbeitern ohne Unterschied des Grades, Verdienstes oder Geschlechtes zu Gute. Die Regeln aber, mit denen wir uns in den beiden nächsten Kapiteln beschäftigen, beruhen auf dem Gedanken, daß es erworbene Rechte in einem Gewerbe giebt, die von der einen Gruppe von Arbeitern zwecks Ausschlusses anderer geltend gemacht werden. Wir begegnen hier einer Forderung von ganz verschiedenem Charakter; sie gleicht den Forderungen, welche die Inhaber von „freehold offices“, geistlichen Pfründen und Stellen des Zivildienstes erheben, wenn diese mit Abschaffung oder Reorganisation bedroht sind.





